



Strasbourg, 22 janvier 2020

GC(2019)28

CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE

COMITÉ GOUVERNEMENTAL

RAPPORT RELATIF AUX CONCLUSIONS 2018 DE LA CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE (révisée)

(Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Estonie, Géorgie, Lettonie, Lituanie, Malte, République de Moldova, Monténégro, Pays Bas, Pays-Bas concernant Aruba et Curaçao, République de Macédoine du Nord, Norvège, Pologne, Roumanie, Fédération de Russie, Serbie, République slovaque, Suède, Turquie et Ukraine)

*Rapport détaillé du Comité gouvernemental
établi en application de l'article 27, paragraphe 3, de la Charte sociale européenne¹*

Les informations écrites soumises par les États relatives aux Conclusions de non-conformité sont la seule responsabilité des États concernés et elles n'ont pas été examinées par le Comité gouvernemental. Ces informations restent en anglais ou en français, telles qu'elles ont été fournies par les pays.

¹ Le rapport détaillé et le rapport abrégé sont disponibles sur www.coe.int/socialcharter.

TABLE DES MATIÈRES

I.	Introduction.....	3
II.	Examen des conclusions 2018 du Comité européen des Droits sociaux.....	4
III.	Examen par article	7
 <i>Annexe I</i>		
	Liste des participants.....	142
 <i>Annexe II</i>		
	Tableau des signatures et ratification – situation au 1er décembre 2019.....	162
 <i>Annexe III</i>		
	Liste des Conclusions de non-conformité examinée oralement à la suite des propositions du Comité européen des Droits sociaux	163
 <i>Annexe IV</i>		
	Liste des Conclusions ajournées.....	166
 <i>Annexe V</i>		
	Exemples de développements positifs dans les Etats membres	167
 <i>Annexe VI</i>		
	Avertissements et Recommandations	172

I. Introduction

1. Le présent rapport est soumis par le Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne et du Code européen de sécurité sociale (ci-après le « Comité gouvernemental »), composé de délégués de chacun des quarante-trois États liés par la Charte sociale européenne ou la Charte sociale européenne (révisée)². Le représentant de la Confédération européenne des syndicats (CES) a participé aux travaux du Comité gouvernemental à titre consultatif. Le représentant de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), également invité à participer aux travaux à titre consultatif, ont décliné l'invitation.

2. Depuis une décision des Délégués des Ministres du mois de décembre 1998, les autres États signataires sont également invités à assister aux réunions du Comité gouvernemental (Liechtenstein, Monaco, Saint-Marin et Suisse).

3. Le contrôle de l'application de la Charte sociale européenne repose sur l'analyse des rapports nationaux que les États Parties présentent à intervalles réguliers. Conformément à l'article 23 de la Charte de 1961, telle que modifiée par le Protocole de 1991, chaque Partie « adressera copies des rapports [...] à celles de ses organisations nationales qui sont affiliées aux organisations internationales d'employeurs et de travailleurs ». Les rapports sont publiés sur www.coe.int/socialcharter.

4. Cette analyse incombe, en premier lieu, au Comité européen des Droits sociaux (article 25 de la Charte de 1961, telle que modifiée par le Protocole de 1991), dont les décisions sont rassemblées dans un volume intitulé « Conclusions ». Sur la base de ces conclusions et sur son examen oral lors des réunions du suivi donné par les États, le Comité gouvernemental (article 27 de la Charte de 1961, telle que modifiée par le Protocole de 1991) établit un rapport au Comité des Ministres qui « adoptera une résolution portant sur l'ensemble du cycle de contrôle et contenant des recommandations individuelles à l'adresse de Parties contractantes concernées » (article 28 de la Charte de 1961, telle que modifiée par le Protocole de 1991).

5. Conformément à l'article 21 de la Charte de 1961, telle que modifiée par le Protocole de 1991, les rapports nationaux relative aux droits du travail à soumettre en application de la Charte sociale européenne concernaient l'Albanie, l'Andorre, l'Arménie, l'Autriche, l'Azerbaïdjan, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, la Bulgarie, Chypre, l'Estonie, la Finlande, la France, la Géorgie, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la République de Moldova, le Monténégro, les Pays-Bas, la République de Macédoine du Nord, la Norvège, le Portugal, la Roumanie, la Fédération de Russie, la Serbie, la République slovaque, la Slovénie, la Suède, la Turquie et l'Ukraine. Les rapports couvraient la période de référence du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2016 et devaient être présentés au plus tard le 31 octobre 2017. Le Comité gouvernemental rappelle qu'il attache une grande importance au respect du délai par les États parties.

6. Les Conclusions 2018 du Comité européen des Droits sociaux ont été adoptées en janvier 2019 (au sujet de l'Andorre, l'Arménie, l'Autriche, l'Azerbaïdjan, la Bosnie-Herzégovine, l'Estonie, la Géorgie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la République de Moldova,

² Liste des États parties au 1^{er} décembre 2019: Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, République de Moldova, Monténégro, Pays-Bas, République de Macédoine du Nord, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, Serbie, République slovaque, Slovénie, Espagne, Suède, Turquie, Ukraine et Royaume-Uni.

le Monténégro, les Pays-Bas, les Pays-Bas concernant Aruba et Curaçao, la République de Macédoine du Nord, la Norvège, la Pologne, la Roumanie, la Fédération de Russie, la Serbie, la République slovaque, la Suède, la Turquie et l'Ukraine). L'Albanie n'a pas présenté son rapport et le rapport de la Hongrie n'a pas pu être examiné car il n'a pas été présenté à temps.

7. Le Comité gouvernemental a pris note qu'aucune nouvelle ratification n'a été effectuée au cours du dernier cycle de rapports.

8. Le Comité gouvernemental a tenu deux réunions en 2019 (139^e réunion les 13-17 mai 2019, 140^e réunion les 16-20 septembre 2019) sous la présidence de M. Joseph FABER (Luxembourg). Conformément à son règlement intérieur, lors de sa réunion d'automne, le Comité gouvernemental a élu pour un mandat de deux ans (jusqu'au 31 décembre 2021) ses nouveaux membres du Bureau. M. Joseph FABER (Luxembourg) Président, M. Aongus HORGAN (Irlande) 1^{er} vice-président, Mme Kristina VYSNIAUSKAITE-RADINSKIENE (Lituanie) 2^e vice-présidente, Mme Brigita VERNEROVA (République tchèque) Membre, M. Edward BUTTIGIEG (Malte) Membre.

9. L'état des signatures et ratifications au 1 décembre 2019 figure à l'Annexe I du présent rapport.

II. Examen des Conclusions 2018 du Comité européen des Droits sociaux

10. Destiné au Comité des Ministres, le rapport abrégé contient uniquement les résumés des discussions relatives aux situations nationales dans les cas où le Comité gouvernemental propose au Comité des Ministres d'adopter une recommandation ou de renouveler une recommandation. Aucune proposition de ce type n'a été faite dans le cycle de supervision actuel. Le rapport détaillé est disponible sur www.coe.int/socialcharter.

11. Le Comité gouvernemental a appliqué le Règlement intérieur adopté lors de sa 134^e réunion (26-30 septembre 2016). En appliquant ces mesures, et selon la décision prise par le Comité des Ministres le 2 avril 2014 lors de sa 1196^e réunion, le Comité gouvernemental a procédé uniquement à l'examen oral des Conclusions de non-conformité sélectionnées par le Comité européen des Droits sociaux.

12. Le Comité gouvernemental a examiné les cas de non-conformité à la Charte sociale européenne figurant à l'Annexe II au présent rapport. Le rapport détaillé sur www.coe.int/socialcharter contient plus d'informations sur ces cas de non-conformité.

13. Le Comité gouvernemental a également pris note des Conclusions ajournées par manque d'information ou en raison de questions posées pour la première fois, et a invité les États concernés à fournir les informations pertinentes dans leurs prochains rapports (voir la liste de ces Conclusions à l'Annexe III au présent rapport).

14. Au cours de cet examen, le Comité gouvernemental a pris note des évolutions positives importantes ayant eu lieu dans plusieurs États Parties (voir la liste à l'Annexe IV au présent rapport).

15. Le Comité gouvernemental a demandé aux gouvernements de poursuivre leurs efforts en vue d'assurer le respect de la Charte sociale européenne et les a instamment invités à prendre en considération toutes les recommandations précédemment adoptées par le Comité des Ministres. Il a adopté 28 avertissements figurant à l'annexe V du présent

rapport à l'égard des pays suivants : Azerbaïdjan (12), Arménie (4), Ukraine (4), Géorgie (2), République de Moldova (2), Estonie (1), La Lituanie (1), les Pays-Bas (1) et la Roumanie (1).

16. Le Comité gouvernemental a été informé des constats 2018 du Comité européen des Droits sociaux sur le suivi des décisions relatives aux réclamations collectives concernant 8 États (la Belgique, la Bulgarie, la Finlande, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie et le Portugal) et a concerné un total de 49 décisions sur le bien-fondé. Pour 5 de ces 49 décisions, le CEDS a constaté que les violations avaient été corrigées et a ainsi pu clôturer la procédure. Après un échange de vues, le Comité gouvernemental a salué les conclusions de 2018 et a convenu que la réflexion devrait se poursuivre avec le Comité européen des droits sociaux en vue d'améliorer le système de notification. Un dialogue plus systématique, entre le CEDS et les autorités nationales, devrait être renforcé afin de surmonter les situations persistantes de non mise en œuvre, ainsi qu'entre le CEDS et le CG afin de garantir une information précise sur les progrès réalisés dans les cas difficiles, dans le cadre d'une relation plus transparente et efficace.

17. Le Comité gouvernemental propose au Comité des Ministres d'adopter la résolution suivante :

Résolution sur l'application de la Charte sociale européenne pendant la période 2013-2016 (Conclusions 2018), dispositions relatives au groupe thématique « Droits du travail »

*(adoptée par le Comité des Ministres le ...
lors de la ... réunion des Délégués des Ministres)*

Le Comité des Ministres,³

Se référant à la Charte sociale européenne et notamment aux dispositions de sa partie IV ;

Vu l'article 28 de la Charte de 1961, telle que modifiée par le Protocole de 1991 ;

Considérant les rapports relatifs à la Charte sociale européenne présentés par les gouvernements de l'Andorre, l'Arménie, l'Autriche, l'Azerbaïdjan, la Bosnie-Herzégovine, l'Estonie, la Géorgie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la République de Macédoine du Nord, la République de Moldova, le Monténégro, les Pays-Bas, les Pays-Bas concernant Aruba et Curaçao, la Norvège, la Pologne, la Roumanie, la Fédération de Russie, la Serbie, la République slovaque, la Suède, la Turquie et l'Ukraine ;

Vu le défaut de soumission d'un rapport par l'Albanie et le non-dépôt du rapport en temps voulu par la Hongrie ;

³ Lors de la 492^e réunion des Délégués des Ministres en avril 1993, les Délégués ont convenu « à l'unanimité de l'introduction de la règle selon laquelle ne votent au Comité des Ministres, lorsque ce dernier agit en tant qu'organe de contrôle de l'application de la Charte, que les Représentants des États l'ayant ratifiée ». Les États ayant ratifié la Charte sociale européenne ou la Charte sociale européenne (révisée) sont le 1 décembre 2019 :

l'Albanie, l'Andorre, l'Arménie, l'Autriche, l'Azerbaïdjan, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, la Bulgarie, la Croatie, Chypre, la République tchèque, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, la France, la Géorgie, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Islande, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, la République de Moldova, le Monténégro, les Pays-Bas, la République de Macédoine du Nord, la Norvège, la Pologne, le Portugal, la Roumanie, la Fédération de Russie, la Serbie, la République slovaque, la Slovénie, l'Espagne, la Suède, la Turquie, l'Ukraine et le Royaume-Uni.

Considérant les Conclusions 2018 du Comité européen des Droits sociaux créé en vertu de l'article 25 de la Charte de 1961, telle que modifiée par le Protocole de 1991 ;

Sur proposition du Comité gouvernemental institué en vertu de l'article 27 de la Charte de 1961, telle que modifiée par le Protocole de 1991 ;

Recommande aux gouvernements de tenir compte, de manière appropriée, de l'ensemble des observations faites dans les Conclusions 2018 du Comité européen des Droits sociaux et dans le rapport du Comité gouvernemental.

III. Examen par article⁴

CHARTE SOCIALE EUROPEEN REVISEE

Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables

Article 2§1 – Les Parties s’engagent à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l’augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent

CSER 2§1 ARMENIE

Le Comité conclut que la situation de l’Arménie n’est pas conforme à l’article 2§1 de la Charte au motif que la durée de travail journalière de certaines catégories de travailleurs peut être portée à 24 heures.

18. La représentante de l’Arménie communique, oralement et par écrit, les informations ci-après concernant le motif de non-conformité.

At the beginning of 2018 a new draft Labour Code has been submitted to the Government for approval and was then supposed to be sent to the Parliament. The issue of non-conformity under this article has been addressed in the draft. However, following a change of Government, the new draft Labour code was send back for additional review and public discussion taking into account the priorities of the new Government. According to the Government priorities, the new Labour Code should be adopted in 2019. More information about this ground of non-conformity will then be provided once the new Labour Code is adopted.

19. Le représentant de la CES demande ce que prévoit le nouveau projet de code du travail en la matière et dans quelle mesure la solution trouvée à ce problème risque d’être compromise par le fait que ledit projet ait été renvoyé pour consultation publique.

20. La représentante de l’Arménie explique que le nouveau projet de code du travail renferme une disposition qui interdit une durée de travail journalière de 24 heures pour toutes les catégories de travailleurs. Sur le second point, tout dépend de l’issue du débat public, mais on peut espérer que cette disposition continuera de figurer dans le nouveau code du travail arménien. Les experts du BIT ont également été invités à apporter leur concours pour organiser la consultation publique et mieux faire comprendre de quoi il retourne.

21. Le Comité gouvernemental salue cette évolution positive et invite les autorités arméniennes à fournir toutes les informations nécessaires dans leur prochain rapport.

CSER 2§1 ESTONIE

Le Comité conclut que la situation de l’Estonie n’est pas conforme à l’article 2§1 de la Charte au motif que la législation ne garantit pas le droit à une durée de travail hebdomadaire raisonnable pour les gens de mer.

⁴ Etats parties dans l’ordre alphabétique anglais

22. La représentante de l'Estonie communique, oralement et par écrit, les informations ci-après concernant le motif de non-conformité.

As we understand there are two separate negative conclusions concerning this article.

Taking into consideration the time we spent on seafarers working time issue after intervention from Iceland, I will not have an intervention that I prepared. We will answer the questions that were raised by the Committee concerning seafarers in our next written report.

I would like to thank a colleague from Iceland for explaining very clearly the issue of seafarers working time. And would also like to thank representative from Netherlands for pointing out that we have a Maritime Labour Convention that is a tripartite document and countries that have ratified it live by it.

I agree that we should solve the issue - Social Charter versus other international instruments - as soon as possible. Otherwise we will gather here after every 4 years and talk about the same problems.

Now I will address the issue of working more than 13 hours over a 24-hour period. The Employment Contracts Act indeed establishes the opportunity to work more than 13 hours a day. The restriction of daily rest time can be made by a collective agreement in the cases of activities requiring a permanent presence or involving the need for continuity of service or production specified in EU working time directive (Council Directive 2003/88/EC) and provided working does not harm the employee's health and safety. The Employment Contracts Act also provides that the restriction on daily rest time shall not be applied to health care professionals and welfare workers, provided working does not harm their health and safety.

The Employment Contracts Act does not set an absolute limit on daily working time in these situations and employee can work maximum of 24 hours. Of course there have to be breaks during the working day. The employers must grant a rest period to an employee working more than 13 hours over a 24-hour period. Compensatory time-off must be granted immediately after the end of the working day and be equal to the number of hours by which the 13 working hours were exceeded.

Unfortunately I can't say today that we have a concrete action plan to change the situation. We have and will discuss the situation with our social partners in the future. But the previous experience has shown that there is a need for that kind of working arrangement in sectors mentioned above. Both social partners have been on that opinion. In case of the Rescue Service the opportunity to work in 24 hour shifts was abolished a while ago but it was recreated mainly because the demand by rescue workers. So, we have tried but haven't succeeded.

But I would like to point out that the next limits on time for performing work apply. According to paragraph 46 of the Employment Contracts Act, the summarised working time shall not exceed on average 48 hours per a period of seven days over a calculation period of up to four months, unless a different calculation period has been provided by law.

The Committee also asks about legal nature of the on-call time but I don't think it's relevant to answer it here and now. We will give our answer to the Committee in our next written report.

23. Le Comité gouvernemental décide de demander au Comité européen des droits sociaux d'expliquer sa position concernant le temps de travail de cette catégorie particulière que forment les gens de mer et de soulever la question lors de la prochaine réunion des Bureaux du CEDS et du Comité gouvernemental. Concernant le second motif de non-conformité relatif à la durée de travail de 13 heures, le Comité gouvernemental demande aux autorités estoniennes de fournir toutes informations utiles dans leur prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 2§1 GEORGIE

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif qu'aucune autorité compétente ne contrôle le respect des limites quotidiennes et hebdomadaires afin de garantir leur application effective.

24. La représentante de la Géorgie communique, oralement et par écrit, les informations ci-après concernant le motif de non-conformité.

The Ministry of IDPs, Labour, Health and Social Affairs of Georgia undertook concrete steps for elaboration of special mechanism in order to ensure inspection of working conditions at workplaces. The mechanism is equipped with corresponding administrative and executive rights and in charge to introduce gradually the International Labour Organization's standards.

Government of Georgia have sought to ensure a high degree of protection for workers, through commitment to elaborate organic law on safe working conditions and labour rights protection.

On February 19 2019, the Parliament of Georgia adopted a new extended law Organic Law of Georgia on "Occupational Safety". Transforming OSH law into an organic law makes it more protected from political leverage, fluctuations and guarantee establishment of effective labour rights protection system. New law extends mandate of labour inspectors meaning that labour officials are entitled to conduct unannounced inspections (without court order) in enterprises in all economic sectors and imposing sanctions on identified violations. The mentioned provision shall enter into force from September 1, 2019 and apply to all workers including public sector and public officials. The Organic Law of Georgia on "Occupational Safety" defines obligations of the Government of Georgia, meaning that GoG shall prepare a legislative act on establishment of legal entity of public law i.e. LEPL Labour Inspection. Government of Georgia intends to transform current Labour Conditions Inspecting Department into an independent Labour Inspectorate.

Number of labour Inspectors was increased to 40. In addition, two divisions were established, in particular, Inspecting Division and Monitoring and Supervising Division. Government of Georgia is committed to increase the number of labour inspectors to 100. (In order to effectively enforce the OSH law across all the sectors, 80 labour inspectors would be needed based on the ILO standard, 1 labour inspector per 20,000 workers in transition economies). Labour officials are being constantly trained and retrained while the institution is being gradually developed. Recently, international certificates in OSH have been granted to the inspectors. Besides qualification rising of labour officials, a lot of technical assistance has been provided. Meaning that, department was equipped by body cameras, special clothes, special boots, helmets, tablets, computers and work on software for centralized database and mobile application is in the process.

In addition to on-going work to strengthen OSH legislation and implementation systems, the Government of Georgia is continuously working on expansion of Organic Law of Georgia "Georgian Labour Code". Numerous changes have been made to the Labour Code since 2013, targeted towards strengthening the rights of workers at the workplace. As to the recent amendments to labour legislation, on February 19 this year the Parliament of Georgia adopted amendments to the labour legislation. The legislative package was prepared in compliance with EU directives (2000/78/EC, 2000/43/EC, and 2004/113/EC) and includes following organic laws and laws of Georgia: Organic Law of Georgia "Georgian Labour Code", Law of Georgia on "Elimination of All Forms of Discrimination", Law of Georgia on "Public Service", and Law of Georgia on "Gender Equality".

The above-mentioned amendments aim to establish those principles that serve to eliminate and prohibit discrimination in labour and pre-contractual relations, employment and occupation based on religion or faith, disabilities, age, sexual orientation, racial or ethnic origin and applies to all persons employed in public and private sectors.

To highlight, the Law of Georgia on “Elimination of All Forms of Discrimination” defined sexual harassment as any form of unwanted physical, verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment. While Law on “Gender Equality” defines that harassment and sexual harassment in labour relations/at workplace are prohibited.

Government of Georgia will continue to sophisticate Organic Law of Georgia “Georgian Labour Code”, thus introducing international labour standards into Georgian labour market, as per Georgia’s Association Agreement with EU, Annex XXX. The amendments will be covering issues, such as implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship, measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding, part-time work, fixed-term work, progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security, collective redundancies, transfer of undertakings, fixed-duration or temporary employment relationship, certain aspects of the organization of working time.

To guarantee that the rights of employees at workplace are protected and Labour Code is enforced, amendment will be made to the Organic Law of Georgia “Georgian Labour Code” in 2019 introducing an article/sub-paragraph, providing that enforcement of labour legislation will be supervised by the competent authority i.e. labour inspectorate. The Law will include a reservation determining that the article will apply to high risk, harm, harmful and hazardous works from 2020 and to all economic sectors by 2022.

Forced labour, including, child labour is being monitored by the Labour Conditions Inspecting Department since 2016, labour officials are authorized to inspect labour conditions (unannounced) with the aim to identify and respond the violation/possible cases of forced labour/labour exploitation.

Apart from that, mediation system is in place and operational since 2013 and employers and employees are given a mechanism to solve the disputes free of charge, in a short period of time and without involvement of the court. The mechanism is building trust between the parties and prevents them from necessity of strikes.

Labour Code and Law on Public Service

For the last years, Georgia has undergone deep changes in its labour legislation and institutions and practices in managing human resources. The law amending the labour Code did enter into force on 4th July 2013. Therefore, the workers’ right to reasonable limits on daily and weekly working hours, including overtime is guaranteed through new national legislation – Labour Code and collective agreements. Georgian Labour Code and Georgian Law on Public Service define limits of working hours.

According to the article 14 of Labour Code:

1. An employer shall determine the duration of working time not to exceed 40 hours a week; and the duration of working time in enterprises with specific operating conditions requiring more than eight hours of uninterrupted production/work process must not exceed 48 hours a week. Working time shall not include breaks and rest time.

11. If an employer’s activities require 24 hours of uninterrupted production/work process, the parties may conclude a shift labour agreement considering the requirements of the second paragraph of this article and containing the condition of granting the rest time to an employee adequate to the hours worked.

2. The duration of rest between working days (or shifts) must be at least 12 hours.

3. The duration of working time for minors from 16 to 18 years of age must be a maximum of 36 hours a week.

4. The duration of working time for minors from 14 to 16 years of age must be a maximum of 24 hours a week.

On 11 December 2013, the “Resolution of the Government N 329 on approval of the list of fields with the specific work regime” was adopted. In the Framework of this resolution, the Government of Georgia shall compile a list of industries with specific operating conditions. The resolution does not apply to persons working in the enterprise with the specific work regime whose working process does not require 8 hours uninterrupted work process and his/her work is not somehow related to non-interruption of working process (article 3). Pursuant to the article 2 of the resolution if there is an unconformity between parties during the determination of such employees the case shall be discussed by the Tripartite Social Partnership Commission (TSPC) (article 4). Working hours and holidays at public institutions are determined by the Law of Georgia on Public Service, adopted on 27 October 2015 and came into force on July 1, 2017. According to this law (article 60) the work time of an officer is part of calendar time during which he/she is obliged to perform official duties; an officer shall work five days a week and the duration of work time shall not exceed 8 hours a day and 40 hours per week; the rest time of an officer and public holidays are determined by the Organic Law of Georgia - the Labour Code of Georgia.

The issues related to organization of working time, including daily rest time, break time, weekly rest time, overtime work, night work (examination of health conditions of employees working at night) are envisaged in Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organization of working time. Amendments based on the mentioned directive are being currently elaborated and will be adopted in 2020.

25. La représentante de la Grèce salue l'évolution positive de la situation en Géorgie et souligne que c'est ce à quoi doivent aboutir les constats de non-conformité, à savoir encourager les Etats parties à prendre des mesures pour corriger le problème constaté.
26. La représentante de l'Estonie note les efforts accomplis par la Géorgie pour remédier à la situation.
27. Le Comité prend note de l'évolution positive de la situation en Géorgie et décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

CSER 2§1 LITUANIE

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que, pendant la période de référence, la durée quotidienne de travail autorisée pour certaines catégories de personnel, pouvait aller jusqu'à 24 heures.

28. La représentante de la Lituanie communique, oralement et par écrit, les informations ci-après concernant le motif de non-conformité.

With regard to the European Committee of Social Rights conclusion that the situation in Lithuania is not in conformity with the Paragraph 1 Article 2 of the European Social Charter on the ground that during the reference period, for certain categories of workers a working day of 24 hours was permitted, we welcome this opportunity to outline our response to the Governmental Committee and provide information regarding the developments that the Government of Lithuania has taken during the reference period.

It should be noted that during the reference period the old Labour Code was still valid, as the revised Labour Code of the Republic of Lithuania was adopted on 14 September 2016. It came into force only on 1 July 2017 and therefore developments made in the recent Labour Code fell out of the reference period and wasn't taken into account.

Seeking to implement Committee's recommendations to refuse the 24 hours on-call working time limit for certain categories of workers, the Government has attempted to set a shorter limit for on-call time, however, organisations representing both the employers and the workers disagreed with this proposal: the Ministry of Social Security and Labour had drawn up a draft law on the amendment of respective articles of the Labour Code of the Republic of Lithuania in 2013 and submitted it to the Tripartite Council as well as to other stakeholders for harmonization.

The draft law envisaged to establish that the duration of on-call time at the premises of certain categories' employees (health care, guardianship, children-rearing/education, energy, specialized communication services and specialized emergency services as well as other services operating at a continuous on-call mode) and of persons on duty/watchers would be up to sixteen hours per day instead of twenty-four hours per day. This regulation would take into consideration the conclusions provided by the Governmental Committee of the European Social Charter.

However, it should be mentioned that according to the Labour Code that was valid during the reference period, the duration of 24 working time for specific categories of workers was allowed for on-call mode and not for active carry out of the functions.

During the reference period the national legislation clearly indicated that the working time may not exceed 40 hours per week and the maximum working time, including overtime, must not exceed 48 hours per 7 days.

We do believe that recent developments that have entered into force after the adoption of the New Labour Code and fell out of the reference period during the last Committee's examination will be considered in the next evaluation period.

29. Le Comité gouvernemental examine la situation et prend note de l'adoption d'un nouveau code du travail. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

CSER 2§1 MALTE

Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la législation ne garantit pas le droit à une durée de travail hebdomadaire raisonnable.

30. Le représentant de Malte communique, oralement et par écrit, les informations ci-après concernant le motif de non-conformité.

As regards the conclusions of non-conformity on the grounds that the law does not guarantee the right to reasonable weekly working hours, it is to be noted that in practice we occasionally find situations where employees work more than 48 hours with their consent.

In such cases, inspectors from the Department of Industrial Relation and Employment monitor the situation to ensure that working conditions regulations and health and safety regulations are not breached.

In cases where it is found that there is no written consent, the inspectors investigate the situation and work with both the employer and employee to ensure that they are compliant with all rules while safeguarding the rights of the employees.

Furthermore, it is to be noted that the above provisions are acceptable to the social partners who form the Employment Relations Board, which board is entrusted with proposals/changes required to Employment and Industrial legal amendments in Malta.

31. Le représentant de la CES demande si des conventions collectives offrent des garanties en la matière.
32. Le représentant de Malte explique que la majorité des grandes et moyennes entreprises sont couvertes par des conventions collectives et que celles-ci renferment des règles relatives à la sécurité, notamment pour lutter contre les horaires de travail excessifs, garantir la rémunération des heures supplémentaires, prévoir les congés, etc. Il n'existe pas de conventions collectives pour les petites entreprises composées d'une ou deux personnes.
33. Le Président demande au représentant de Malte de fournir dans le prochain rapport des informations sur le nombre de conventions collectives et de personnes couvertes, de préciser quelle est la durée de travail convenue dans les conventions collectives et d'indiquer si des exceptions sont prévues. Ces informations seront utiles pour la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.
34. Le représentant de la CES abonde dans le sens du Président. Il souligne cependant qu'il existe toujours des secteurs ou des entreprises non couverts par la négociation collective et que cela semble en concerner un nombre considérable. Il serait donc intéressant d'obtenir des statistiques ou autres données pertinentes sur le nombre de dossiers traités par les services de l'Inspection du travail concernant des horaires de travail excessifs.
35. Le représentant de Malte indique au Comité gouvernemental que ces statistiques figureront dans le prochain rapport.
36. Le Comité gouvernemental demande aux autorités maltaises de fournir toutes informations utiles dans leur prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

CSER 2§1 PAYS-BAS

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que certaines catégories de travailleurs sont exclues de la protection offerte par la loi contre une durée du travail déraisonnable.

37. La représentante des Pays-Bas communique, oralement et par écrit, les informations ci-après concernant le motif de non-conformité.

It is true that in the Netherlands certain categories of workers are excluded from the statutory protection and indeed it concerns the following professions: sports professionals, performing artists, medical specialists and scientists. They are not covered by the Netherlands Working hours Act.

However, the conclusion of the ECSR that military personnel and police are also excluded from the legal framework is not true. They are both covered. Only in the case that compliance with the Working hours Act would disrupt the maintenance of public order, the Working hours Act does not apply to them. This is a case of exceptional circumstances.

I would like to describe the general framework in the Netherlands. The Working hours Act in the Netherlands sets out limits for daily or weekly working hours. The Act is established in order to

protect employees and particular workers who are not free to organise their own work in order to determine when they work and when they rest. In fact all employees are covered.

However, some categories are excluded. These are the categories we call in the Netherlands 'free professions'. Their labour contract does not require being present on the work place during a certain number of hours per day or per week, but rather ask to provide certain achievements.

Here is an example. A musician who plays in an orchestra has to perform once or twice a week in a concert. He is furthermore obliged to take part in repetitions with the whole orchestra during the week. The same is for an actor. He has some performances, repetitions, but for the rest of the week, he is free. Since in these periods they need to study themselves and in some case for a musician or an actor 10 hours should be enough. But if you are not that talented, you would need to study more than 10 hours, perhaps 20 or 30 hours per week. These hours are not laid down in the labour contract and there is no employer who's enforcing them. Bu this work is what the employee has to do in order to meet the commission he assigned for, in order to give a good performance. In other words, employees of this kind of professions are very free to organise their own work. In which case, according to the Netherlands Government and according to social partners there is no need for applying to them the heavy protecting Working hours Act.

Like I stated before, these exceptions are only allowed for sports professionals, performing artists, medical practitioners and scientists.

Moreover, these exceptions were made at the request and with the consent of the social partners in the relevant sectors. These employees are working very autonomously and they are in best position to determine their own working schedule.

Furthermore, I want to mention that in the last decades there has been no case law with respect of these categories of workers or with respect with their working hours. Moreover, the social partners in the Netherlands did not make any observations in the last report 2017 that these categories of workers are inadequately protected against unreasonable working hours.

To conclude, the Netherlands Government is of the opinion that with the national Working hours Act in place, which covers almost 95% of the employees, and the very specific arrangement for certain categories of workers, the Netherlands meets the criteria of Article 2§1 of the Charter.

38. Le Comité gouvernemental invite les autorités néerlandaises à fournir dans leur prochain rapport des statistiques sur le nombre de personnes concernées par les aménagements spécifiques du temps de travail et décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

CSER 2§1 NORVEGE

Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte aux motifs que :

- **la durée de travail journalier peut atteindre 16 heures ;**
- **la durée de travail hebdomadaire peut excéder 60 heures.**

39. Le représentant de la Norvège communique, oralement et par écrit, les informations ci-après concernant le motif de non-conformité.

As the Committee notes, there has been no changes in these limits, and there is no plans anything about it, so I will be brief in my statement.

I would however like to make some important points in the matter.

In January 2016, a Committee of experts delivered an Official Norwegian Report to the Minister of Labour about working time regulations in Norway. The Committee consisted of experts in the field of law, economy, labour medicine, employment and more. The social partners were represented in a consulting committee, and had several meetings with the experts presenting their views, and commented on the different topics of the report. The report was also sent to a public hearing where all organisations could comment.

The conclusion in this report is that the working time regulations in Norway as a whole are functioning well and they are well balanced. There were some problematic areas and suggestions from the committee, but not on the limits of daily or weekly working time. The point is that neither the experts, nor the social partners consider this to be a problem.

My other point is to try to explain why this limit of 16 hours is acceptable to the social partners and, in our view, a good and important rule.

The long periods of work that we talk about is, as the Committee knows, only applicable in cases where there is already in place a collective agreement at the workplace authorising working days up to 12,5 hours. It then there is a situation that is not predictable and special circumstances demand that work cannot be postponed, the worker can work up to 16 hours, but will have an extended rest period after that and can take the extra hours out as free time later. No one can work more than 40 hours a week on average.

A modern work life demands flexibility. Allowing workers, in extraordinary circumstances to work longer days in exchange for extended rest time later is good for both employers and employees.

We know that these situations will happen, and the view of the Norwegian Government and the social partners is that it is better to have regulated this rather than employers and employees allowing this outside of the law. As it is now long working days are recorded and documented and this documentation is available to the workers representatives, as well as the Labour Inspection Authority for control and to uncover if the rule is used wrong or too much.

I will finish with a couple of additional points that comes to my mind in this case.

I see that the Committee has reached the conclusion that 14 hours is always acceptable but not 16, based on their own conclusion from 1998. I would like to point out that working methods are changing and may be the Committee should look at a broader picture of working time regulations and how they are applied now, 20 years later.

The Committee states that these long working hours are allowed only in extraordinary circumstances and concludes that the exceptions allowed in Norway cannot be considered as extraordinary. It is possible that our reports are not good enough on this point and we will be happy to provide more in depth information and statistics on this in the next report.

40. Le Président rappelle qu'en 2010, le Comité gouvernemental s'était inquiété de ce que la législation permette de porter la durée du travail jusqu'à seize heures et avait invité le Gouvernement à prendre les mesures adéquates pour mettre la situation en conformité avec la Charte. En 2014, il avait noté que la législation relative à la durée raisonnable du travail restait inchangée et que le Gouvernement norvégien estimait être en conformité avec la Charte. Il l'avait encouragé à prendre contact avec le Comité européen des droits sociaux au sujet de cette conclusion et décidé d'attendre la prochaine évaluation du Comité.

41. Le représentant de la Norvège informe le Comité gouvernemental qu'il n'y a eu pour l'instant aucun contact entre le Comité européen des droits sociaux et les autorités norvégiennes, et insiste sur le fait que ces dernières ont à ce sujet une position très claire.

42. Le Secrétariat souligne que le Comité européen des droits sociaux est toujours prêt à discuter avec les Etats parties de certains points qu'il leur semble nécessaire d'approfondir. Les réunions entre les Bureaux du Comité et du Comité gouvernemental peuvent aussi servir à cette fin.
43. Compte tenu de la grande diversité des situations, le Secrétariat demande aux Etats parties de fournir dans leur prochain rapport des informations claires et exhaustives sur ce que leur législation nationale entend par « circonstances exceptionnelles ». Il leur est demandé d'expliquer de manière très précise ce que prévoient les dispositions qui encadrent les longues périodes de travail journalières, en indiquant dans quelles circonstances elles peuvent s'appliquer, à quelle fréquence il y est recouru, quelle est la nature des travaux concernés, combien de personnes sont concernées, etc.
44. Le représentant de la CES abonde dans le sens du Secrétariat de la Charte.
45. Le Comité gouvernemental invite les autorités norvégiennes à donner dans leur prochain rapport des éclaircissements sur les exceptions qui permettent d'allonger la durée du travail et décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

CSER 2§1 REPUBLIQUE SLOVAQUE

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée de travail hebdomadaire autorisée est excessive et que les garanties juridiques sont insuffisantes.

46. Le représentant de la République slovaque communique, oralement et par écrit, les informations ci-après concernant le motif de non-conformité.

The Slovak Republic believes this case of non-conformity is a case of misunderstanding of the Slovak legislation related to the working time, so let me explain the situation.

As is written in the conclusions, in accordance with article 87 paragraphs 4 of the Labour Code, within a 24 hour period the working time cannot exceed 12 hours. This provision allows for no exception. Article 92 of the Labour Code states that an employer is obliged to arrange working time in enterprises with uneven distribution of working time in such a way that between the end of one shift and the beginning of another, an employee has the minimum rest period of 12 consecutive hours within 24 hour period. Such a rest period may be shortened to 8 hours in relation to urgent repair work concerning the averting of a threat endangering the lives or health of employees and in case of extraordinary events. These urgent cases apply to sudden hazardous situations, e.g. accidents in power plants, malfunction of crucial medical equipment in hospitals, etc.

However, even if the rest period was shortened to 8 hours, this does not mean that a 16 hours working time is possible, due to the already mentioned provision of the Labour Code which allows a maximum 12 hours working time within a 24 hour period.

It has to be pointed out that the maximum 12 hour working time period concerns employees with uneven distribution of working time. Employees with even distribution of working time cannot work longer than 9 hours within a 24 hour period, in accordance with article 86 paragraph 2 of the Labour Code.

The maximum length of the working week is 40 hours, less for workers performing shift work (38 and ¾ hours and 37 and ½ hours) or working in hazardous working conditions (33 and ½ hours). Workers working in hazardous working conditions cannot work overtime, as is prescribed by Article 97 par. 11. The Labour Code explicitly states all the limits in several articles, depending on the category of workers concerned.

In conclusion, it has to be stressed again that the maximum working time within a 24 hour period is 12 hours for employees with uneven distribution of working time and 9 hours for employees with even distribution of working time, in accordance with article 87 paragraph 4 of the Labour Code. Even if a shortening of the rest period occurs for an employee with uneven distribution of working time due to an urgent hazardous situation occurs, the total length of work shifts for this person cannot exceed 12 hours, meaning 8 hours the usual shift + 4 hours in case of an urgent situation. The length of the working week for all categories of workers is in line with the EU requirements. Taking into account what I just said, the Slovak Republic is strongly of the opinion its legislation provides strong guarantees of proper limitation of the working time.

47. Le représentant de la CES demande au Secrétariat si les informations qui viennent d'être fournies sont nouvelles et auraient pu, de ce fait, donner lieu à un malentendu. Il précise que ces informations figurent dans le rapport national et dans le document de travail du Comité gouvernemental.

48. Le Secrétariat indique que les informations fournies par le représentant slovaque ne sont pas tout à fait nouvelles. La conclusion fait référence à l'article 87, par. 4, du code du travail, aux termes duquel la durée maximale de travail journalière, qui est de douze heures, ne peut être dépassée. Le Comité européen des droits sociaux n'a pas pu déterminer clairement quelle était la durée maximale de travail hebdomadaire, ni si elle pouvait dépasser 60 heures (douze heures par jour pendant six jours).

49. Le représentant de la République slovaque explique qu'une telle durée n'est pas envisageable, le code du travail prévoyant un maximum de 48 heures de travail par semaine. Quiconque travaillerait douze heures par jour effectuerait 48 heures en quatre jours.

50. Le Secrétariat demande si cette règle souffre des exceptions.

51. Le représentant de la République slovaque confirme qu'il n'y en a pas.

52. Le Secrétariat déclare qu'il faut demander au Comité européen des droits sociaux de procéder à une nouvelle évaluation de la situation.

53. Le représentant de la CES indique que le motif de non-conformité ne porte pas seulement sur la durée excessive du temps de travail, mais aussi sur l'absence de garanties. La CES propose que, dans le prochain rapport, les autorités slovaques expliquent ce qu'elles envisagent de faire pour que les garanties, que le Comité européen des droits sociaux juge insuffisantes en droit, soient davantage régies, en droit comme en fait, par la négociation collective.

54. Le représentant de la République slovaque répète que les dispositions mentionnées dans son exposé sont claires : le temps de travail est limité pour certaines catégories de travailleurs et la loi fixe la durée maximale journalière de travail à douze heures et la durée maximale hebdomadaire à 48 heures, heures supplémentaires comprises.

55. La représentante de la République tchèque accepte les explications fournies par le représentant slovaque.
56. Le Secrétariat rappelle au Comité gouvernemental que le Comité européen des droits sociaux ne suit pas exactement la même ligne que l'Union européenne pour ce qui est de la réglementation du temps de travail. Il n'admettrait probablement pas d'exceptions pour des raisons purement économiques. Il faut accepter le fait que, s'agissant du temps de travail, les exigences posées par le droit de l'Union européenne ne correspondent pas totalement à celles de la Charte.
57. Le représentant de la CES propose de demander à la République slovaque des informations précises sur le cadre juridique national, ainsi que sur les dérogations qui peuvent être obtenues par la voie de la négociation collective et/ou de négociations individuelles.
58. Le représentant de la République slovaque confirme que ces informations figureront dans le prochain rapport.
59. Après examen de la situation, le Comité gouvernemental invite les autorités slovaques à fournir dans leur prochain rapport toutes informations utiles sur la durée hebdomadaire de travail autorisée et les garanties juridiques applicables en la matière, et à indiquer si la négociation collective et/ou les négociations individuelles peuvent y déroger ; dans l'intervalle, il décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

CSER 2§1 SLOVENIE

Le Comité conclut que la situation de la Slovénie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que, dans certaines conventions collectives, les périodes d'astreinte effectuées au domicile, durant lesquelles aucun travail effectif n'est réalisé, sont assimilées à des périodes de repos.

60. La représentante de la Slovénie communique, oralement et par écrit, les informations ci-après concernant le motif de non-conformité.

The Government of Slovenia would like to emphasize that the legislator has no competence to interfere with collective bargaining and thus amending collective agreements referred to in the non-conformity conclusions.

Furthermore, only the Labour Code is responsible for verifying conformity of collective agreements with the law (in case collective labour dispute is initiated). From the case law of the Higher Labour and Social Court of the Republic of Slovenia, it is not evident that the court would conduct any conformity assessments of any collective agreements with the provisions of the Employment Relationship Act (ZDR and ZDR-1) on daily and weekly rest periods.

According to the publicly available information, there has been no change of the relevant collective agreements (insurance business, banking sector, metal product industry, railway transport industry) since the last relevant report (submitted in 2018).

However, since the last relevant report submitted by Slovenia, the total number of breaches of the provisions of the Employment Relationship Act (ZDR-1) on weekly and daily rest decreased significantly (from 167 to 108 – weekly rest, from 177 to 94 – daily rest) in the period 2016 – 2018 according to the data of the Labour Inspectorate.

To be more specific, here is the data for the relevant branches: in the period 2013-2018 the Labour Inspectorate found no breaches of the provisions regarding daily and weekly rest in insurance business and banking sector. In metal products industry and electricity industry, the Inspectorate found less than three breaches on average per year, and in the whole transport industry (there is no separate data for railway transport industry) less than five breaches on average per year.

61. Le Président rappelle la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, selon laquelle les périodes d'astreinte doivent être assimilées à du temps de travail. En tant que membre de l'Union européenne, la Slovénie doit respecter la législation de l'Union européenne et la jurisprudence de la Cour de justice.
62. Le Secrétariat fait remarquer que si les partenaires sociaux s'accordent sur un point qui va à l'encontre des obligations internationales de la Slovénie, il est du devoir de l'Etat d'intervenir pour rendre la situation conforme. Le Comité européen des droits sociaux ne considère par les périodes d'astreinte comme des périodes de repos.
63. La représentante de la Slovénie sollicite l'avis du Secrétariat et du Comité gouvernemental.
64. Le Secrétariat souligne que, dans de nombreux pays, il est possible de déclarer des conventions collectives « nulles et non avenues » lorsqu'elles contiennent des dispositions contraires à une législation de rang supérieur.
65. La représentante de la Slovénie explique que seule la convention collective relative aux transports ferroviaires est ici concernée.
66. Le représentant de la CES suggère de voir comment les autres conventions collectives ont pu être modifiées. Une autre possibilité consisterait à informer les partenaires sociaux, sans porter atteinte à leur autonomie, de l'existence du problème en passant par un organisme indépendant.
67. La représentante de la Slovénie indique au Comité gouvernemental qu'il existe dans son pays un conseil tripartite économique et social, au sein duquel on retrouve la plupart des secteurs d'activité. Cette instance est avisée des conclusions du Comité européen des droits sociaux et c'est à elle que les autorités présentent régulièrement leur rapport pour observations.
68. La représentante des Pays-Bas souligne que, sur certains points, les partenaires sociaux ne peuvent déroger à la loi. Ainsi, pour ce qui est de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, du versement des salaires en cas de maladie etc., ils ne sont pas autorisés à prévoir des dispositions spécifiques.
69. Le Comité gouvernemental prend note des informations fournies par la Slovénie et invite les autorités de ce pays à prendre des mesures pour modifier la convention collective relative aux transports ferroviaires, en concertation avec les partenaires sociaux, afin de la rendre conforme à la Charte ; dans l'intervalle, il décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux

CSER 2§1 TURQUIE

Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée maximale de travail peut être supérieure à 60 heures par semaine dans le cadre de formules souples d'aménagement du temps de travail.

70. La représentante de la Turquie communique, oralement et par écrit, les informations ci-après concernant le motif de non-conformité.

First I'd like to give some information about the provisions of the Labour Law and the related Regulations, regarding the overtime work.

According to Article 63 of the Labour Law titled "Working Period", "The working period shall be maximum forty five hours a week in general aspect." Unless otherwise agreed, such period shall be applied by equally assigning it to working days of the week.

And according to the provision added in 2014, "The working period of the workers in underground mining shall be maximum seven and a half hours per day, and maximum thirty seven and a half hours per week."

The normal weekly working period may be differently assigned to working days of the week, on the condition that it does not exceed eleven hours a day, upon agreement of the parties. In this case, the average weekly working period of the worker shall not exceed normal weekly working period within a period of two months, which is called the compensation period.

"Compressed work week and compensation period" regulated with this Article is a type of flexible working model.

Although employers are given the opportunity to employ their workers for a maximum of sixty-six hours in compressed work weeks with this arrangement, the average weekly working time in the total of the compensation period is not more than forty-five hours, which is the maximum number of working hours per week specified in the law. Within the compensation period, employees have the opportunity to work less than normal weekly working hours or rest.

The implementation of this provision is inspected by the Labour Inspection Board. During the reporting term 2013-2017, administrative fines were imposed for 2.546 employers.

Workers cannot be employed on the week holiday, during a compressed working week. Therefore, the work done cannot exceed sixty six hours. In addition, the maximum time a worker can be employed during the compressed work week is eleven hours per day. Overtime working is not possible after this period. It's not possible to work for 12 or 16 hours a day, as it is the case in many countries.

On the other hand, this application can only be carried out if the parties agree. In other words, the employer cannot unilaterally conduct a compressed work week at the workplace. The employer and the employee have to sign a written agreement about the compressed work week.

Overtime work is defined in the Labour Law as "the work exceeding forty-five hours a week".

Some amendments have been made to the Labour Law in September 2014. Accordingly, except for certain conditions due to force major, the mine workers shall not work overtime. If they work, their wage for each extra hour shall be paid by increasing the amount of normal working wage per hour by not less than a hundred percent.

In addition, special restrictions have been introduced in the law, regarding the overtime work of certain groups of workers.

- *One of them is about the mine workers as mentioned.*
- *According to the Regulation on the Working Conditions of Pregnant or Breastfeeding Women, a pregnant or nursing woman cannot be employed for more than seven and a half hours a day.*

- *And Workers who cannot be employed for overtime are indicated in the Regulation on Overtime Work or Works with Extra Periods. These are:*
 - a. *Workers under 18 years of age,*
 - b. *Workers who have a physician's report showing that their health do not allow overtime work,*
 - c. *Pregnant women, women who have given birth, and nursing women,*
 - d. *Workers who are employed with a part-time employment contract,*
 - e. *Workers working in underground mining.*
- *On the other hand, the types of work where the daily working time must be seven and half hours maximum or less for health reasons have been listed under 23 headlines in the Regulation about these types of works. These include heavy works with occupational health and safety risks, such as underground works and works in metal industry.*
- *Apart from these regulations, there are certain limitations on night work. Night time work shall not exceed seven and a half hours.*

In this context the working time is set as maximum forty five hours a week in general in the Labour Law dated 2003. This time can be increased to 11 hours a day, only with the written consent of the worker.

After the approval of the Labour Law, certain amendments have been made and exceptions for certain groups of workers have been introduced with the law and the regulations. These groups include those working underground, workers under 18, pregnant, breastfeeding women and those who have given birth, part-time workers and workers with health problems. Lastly, certain restrictions are indicated for the workers performing heavy works in the industry. Weekly working time cannot reach even 45 hours for these groups of workers.

Although the weekly working hours are still above 60 hours, the daily working hours is set as maximum 11 hours, which cannot be increased.

The assessment of the Committee will be taken into consideration in the possible legislative amendments.

71. Le représentant de la CES note qu'il ressort de cet exposé que la situation de la Turquie n'a pas changé.

72. La représentante des Pays-Bas demande des éclaircissements sur la durée de travail maximale journalière (onze heures) et hebdomadaire (66 heures).

73. La représentante de la Turquie explique que la durée journalière a été modifiée (onze heures maximum) et que, si la durée hebdomadaire maximale est de 66 heures, la moyenne est en fait de 45 heures par semaine (semaine réduite compensatoire) sur une période de deux mois.

74. Le représentant de la CES demande quels sont les textes qui encadrent cette question, en dehors des accords individuels passés entre les employeurs et les salariés, et comment s'exercent les contrôles en la matière.

75. La représentante de la Turquie répond que le respect de cette règle est assuré par les services de l'Inspection du travail, qui consignent les résultats de leurs contrôles. Durant la période de référence (2013-2016), 2 500 employeurs se sont vu infliger une amende administrative.

76. Le Comité gouvernemental retient qu'une amélioration a été constatée en ce qui concerne la durée journalière de travail et invite les autorités turques à rendre la situation conforme à la Charte.

Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables

Article 2§2 – Les Parties s'engagent à prévoir des jours fériés payés.

CSER 2§2 GEORGIE

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que la législation géorgienne garantisse que le travail effectué un jour férié soit compensé de manière suffisante.

77. La représentante de la Géorgie communique, oralement et par écrit, les informations ci-après concernant le motif de non-conformité.

Article 20 of the organic Law of Georgia "Georgian Labour Code" defines holidays. Pursuant to the same article, an employee may request other days off instead of the holidays under this Law to be defined by a labour agreement. If an employee works during the holidays under the first paragraph of this article, it shall be deemed as overtime work and the terms for its compensation shall be determined by Article 17(4)(5) of this Law. Article 17 of the Code determines that overtime work shall be compensated by increasing the amount of hourly pay rate. The amount of the compensation shall be determined by agreement of the parties. The parties may agree on granting additional time off to an employee in return for overtime compensation.

Pursuant to the article 58 of the Law of Georgia on Public Service, which determines the salary increment, an officer shall be paid a salary increment when his/her is assigned additional functions, including for performing activities during night-time hours, on rest days or public holidays and under heavy working conditions.

Georgia adopted a Law of Georgia on the Remuneration in Public Institutions on December 22 2017 defining amount of salary increment of an officer. The law defines that salary increment is given to an officer for overtime work or/and performing additional functions, including, for working at night, days off/holidays and while performing harm, hazardous and harmful activities.

The salary increment is given based on endorsement by the authorized persons in frames of limits defined by the law and allocated budget. Salary increment shall not be more than 20% of the annual salary of the public official.

According to the same Law working part-time, night hours, holidays and holidays, the rule of activity in health-related working conditions is defined by the Resolution of the Government of Georgia N201 adopted on April 21, 2017(Article 61 (5)).

78. La représentante de la Pologne souhaite obtenir de la représentante géorgienne des informations sur la mise en œuvre dans les faits des instruments juridiques.

79. La représentante de la Géorgie répond qu'il n'existe, dans son pays, aucune autorité qui ait compétence pour s'assurer de la protection des droits des travailleurs. Les inspecteurs du travail n'étant pas habilités à contrôler tous les droits liés au travail, il est difficile de donner des informations sur la manière dont le cadre juridique est mis en œuvre dans la pratique.

80. Le représentant de la CES attire l'attention sur le fait que ni la Géorgie, ni le Royaume-Uni n'ont indiqué si cette situation était ou pouvait être mieux encadrée grâce à des conventions collectives plutôt que de s'en remettre uniquement aux contrats de travail individuels. S'agissant de la Géorgie, l'absence d'organes de contrôle du respect de la législation en la matière aggrave la situation.

81. La représentante de la Géorgie informe le Comité gouvernemental qu'il est très difficile de recueillir des informations sur les conventions collectives. La Géorgie a mis en place un mécanisme de médiation pour les conflits du travail, qui s'occupe également des questions abordées dans les conventions collectives telles que la rémunération en général, le paiement des heures supplémentaires, les congés, etc.

82. Le Comité gouvernemental invite les autorités géorgiennes à fournir dans leur prochain rapport de plus amples informations concernant l'évolution en cours de la législation, et décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

CSER 2§2 MALTE

Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif que le travail effectué les jours fériés n'est pas suffisamment compensé pour tous les travailleurs.

83. Le représentant de Malte communique, oralement et par écrit, les informations ci-après concernant le motif de non-conformité.

As regards the conclusions of non-conformity that in certain sectors, workers are only being paid "time and a half" for work performed during public holidays falling in the period Monday to Friday and that this 50% increase is not being considered as adequate compensation, it should be noted that overtime rates are regulated by Wage Regulation Orders which regulate certain conditions of employment of employees working in specific sectors of industry.

It should be also noted that out of 31 Wage Regulations in force, only seven Wage Regulation Orders do not provide for double payment rate. These seven Wage Regulation Orders cover employees working in the following sectors: Beverage industry; Cinemas and theatres, Printing, Public Transport, Seamen, Sextons and employees working in hotels, however maintenance workers in hotels are paid double time on public holidays. All the other 24 Wage Regulation Orders provide for double time payment for work carried out during public holidays.

As regards comments regarding how employees covered by collective agreements are paid for work on public holidays, we can safely say that normally, collective agreements provide for double rate payment for work done on public holidays.

Furthermore, it is to be noted that the above provisions are all acceptable to the social partners who form the Employment Relations Board, which board is entrusted with proposals/changes required to Employment and Industrial legal amendments in Malta.

84. Le Président note que, s'agissant du motif de non-conformité, la situation n'a pas changé.

85. Le représentant de la CES demande s'il existe des conventions collectives dans les secteurs non couverts par les réglementations salariales et si elles prévoient une double rémunération.

86. Le représentant de Malte ne dispose pas d'informations sur le nombre de conventions collectives prévoyant une double rémunération. Ces renseignements pourront être communiqués dans le prochain rapport.

87. Le Comité gouvernemental invite les autorités maltaises à fournir dans leur prochain rapport des informations sur les conventions collectives prévoyant une double rémunération pour le travail effectué les jours fériés et décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

CSER 2§2 PAYS-BAS

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif que le travail effectué les jours fériés n'est pas suffisamment compensé.

88. La représentante des Pays-Bas communique, oralement et par écrit, les informations ci-après concernant le motif de non-conformité.

The Netherlands has two national holidays (Kings day on 27 April and Liberation day on 5 May). There are also several other recognised public holidays which are mainly Christian holidays. In total the Netherlands has 11 public holidays.

There is no law or legal provision governing work during public holidays. This is regulated in the context of collective labour agreements or the individual employment contract.

The Netherlands feels that social partners are best equipped to conclude provisions in their labour agreements that are most fit for the specific sector involved.

Employees can only be required to work on public holidays if they have agreed to do so. In some branches employees are required to work in public holidays. This is also regulated in the collective labour agreements.

As just states, the Netherlands has no law or legal provision governing work during public holidays. Neither a law governing pay for work performed on public holidays.

Compensation measures for work on a public holiday are additional pay or time off in lieu for each hour worked and depends on the employment contract or collective agreement that has been concluded by social partners.

Regarding the rates, paid in addition to the regular wage on a public holiday, it is possible that not all employers pay at least the double of the usual rate as required by the ECSR. The percentage, depending on the individual employment contract or collective agreement, can vary between 45 and 250%.

To conclude, the Netherlands considers it is very important for social partners to be free to reach whatever collective agreement they consider reasonable and in their joint interest.

89. Le Président demande si les fonctionnaires travaillent les jours fériés.

90. La représentante des Pays-Bas répond que, si le jour férié intervient un jour ouvrable ordinaire, du lundi au vendredi, tous les fonctionnaires sont tenus de travailler. Ils ne jouissent pas, aux Pays-Bas, d'un statut particulier.

91. Le représentant de la CES note que les salariés doivent travailler les jours fériés.

92. Le Comité gouvernemental demande aux autorités néerlandaises de rendre la situation conforme à l'article 2§2 de la Charte et décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

CSER 2§2 REPUBLIQUE SLOVAQUE

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif que le travail effectué un jour férié n'est pas suffisamment compensé lorsque les taux de rémunération minima s'appliquent.

93. Le représentant de la République slovaque communique, oralement et par écrit, les informations ci-après concernant le motif de non-conformité.

The Slovak Republic would like to inform the Committee that due to the recent legislative development. Previously, only some categories of workers were entitled to 100% wage bonus for work during public holidays, while the majority of workers were entitled only to 50% bonus. As of the beginning of this year, the compensation for overtime work has been increased to 100% of the employee's average wage for everyone. This applies to all sectors of the economy, as well as the private and public sphere, all categories of workers and for all types of employment contracts. Each worker performing work during public holidays receives their usual wage and a 100% bonus, at the minimum. The Labour Code also allows for even higher compensation on the basis of collective agreements between the social partners.

94. Le Président prend note de l'évolution positive de la situation en République slovaque et décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

Jeudi 16 mai

Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables

Article 2§3 - Les Parties s'engagent à assurer l'octroi d'un congé payé annuel de quatre semaines au minimum.

CSER 2§3 BOSNIE-HERZEGOVINE

Le Comité conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte au motif que la durée minimale des congés payés annuels est inférieure à quatre semaines ou à vingt jours ouvrables.

95. La représentante de la Bosnie-Herzégovine communique, oralement et par écrit, les informations ci-après.

In 2018, the both Entity Labour Laws were amended and, in accordance with the new amendments, workers are guaranteed a minimum period of paid annual leave of 20 working days or 4 weeks and a maximum of 30 working days. Exceptionally, an annual leave may last longer than 30 20 working days if this is provided for by a collective agreement, in accordance with the nature of the work and working conditions.

A worker who takes a job for the first time or his employment was terminated for a period longer than 30 working days is entitled to annual leave after 6 months of continuous work with the employer. An annual leave is increased based on the length of service and other grounds in accordance with the collective agreement.

Workers can take a leave in one or two parts, with the first part not being shorter than two weeks continuously (10 working days during the calendar year).

An annual leave does not include the period of temporary inability to work (illness or injury), the period of holidays that are non-working days and other periods of absence from work that are recognized as pensionable service periods. Therefore, if a worker sustains an injury or illness during his annual leave, he may interrupt the annual leave and take it later whenever he wishes until June 30 of the following year at the latest. Worker cannot receive financial compensation for unused days of annual leave.

When it comes to civil servants, the Law on Civil Service of BiH and the Labour Law in the Institutions of BiH were also amended in 2018, so that civil servants are provided with a minimum period of paid annual leave of 20 calendar days or 4 weeks.

In addition to an annual leave, every worker is allowed to use a paid leave of no more than seven working days in the calendar year, in case of marrying, his wife's delivery and serious illness or death of a core family member or for satisfying religious or traditional needs determined by the employer's by-law. The employer decides upon a written request for paid leave by an employee.

At present, only the Labour Law of the Brčko District of BiH keeps the situation unchanged, that is, it guarantees a minimum period of 18 days of paid annual leave. Juvenile workers are entitled to a minimum period of paid annual leave of 24 days and workers in jobs with health hazards have a minimum of 30 days of paid annual leave, which is determined in detail by the employer's by-law. However, a working group is currently being appointed to work on amending this Labour Law.

96. La représentante de la Pologne demande de préciser s'il est possible de reporter les congés annuels à l'année suivante ou si les congés non pris une année donnée sont perdus. En effet, ce point n'a pas été clairement expliqué. Qui plus est, la représentante de la Bosnie-Herzégovine a déclaré que les congés annuels devaient être utilisés pendant l'année civile, mais répondant ensuite à des demandes d'explication du Président, elle a indiqué qu'ils pouvaient être utilisés jusqu'au 30 juin de l'année suivante.

97. Le Comité prend note des informations qui ont été fournies par la représentante de la Bosnie-Herzégovine et décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

CSER 2§3 REPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'était pas conforme à l'article 2§3 de la Charte pendant la période de référence au motif que la loi permettait, dans certains cas, de reporter à l'année suivante l'intégralité des congés annuels, sans garantir que le salarié bénéficie d'au moins deux semaines ininterrompues de congé pendant l'année où les congés étaient dus.

98. La représentante de la République de Moldova communique les informations ci-après.

In the Republic of Moldova, the right of the employee to paid annual leave is guaranteed by Article 43, paragraph 2, of the Constitution of the Republic of Moldova.

Article 113, paragraph 1, of the Labor Code states that all employees are granted paid annual leave, for a minimum period of 28 calendar days, with the exception of non-working holidays.

Paragraph 2 of Article 113 indicates that for employees from some branches of national economy (education, healthcare, public service, etc.), by an organic law, can be established another duration of annual leave (calculated in calendar days).

Article 115, paragraph 5, of the Labor Code establishes that annual leave may be granted in full or, on the basis of a written request by the employee, can be divided into parts, one of which will have a duration of at least 14 calendar days.

Under Article 118 of the Labor Code, the employer has the obligation to take the necessary measures so that the employees can use the paid annual leave in each calendar year. The annual leave may be postponed or extended if the employee is on sick leave, performance by him of a state duty or in other cases provided by law.

In 2017, paragraph 3 of Article 118 of the Labor Code was amended as following: In exceptional cases where the granting of full annual leave for current working year may have a negative impact on the functionality of the unit/company, part of the annual leave, with the written consent of the employee and with the written consent of the employees' representatives, may be postponed for the next working year. In such cases, in the current working year, the employee will be granted at least 14 calendar days of the annual leave, the remaining part being granted until the end of the following year.

According to paragraph 4 of Article 118, the non-granting of annual leave for two consecutive years is prohibited, as well as the non-granting of annual leave to employees aged up to 18 years and to employees entitled to additional leave in connection with harmful working conditions. Paragraph 5 of the same article indicates that it is not permissible to replace annual unused holiday by means of cash compensation, except in cases of termination of the individual labor contract of the employee who has not used his/her leave.

Article 121, paragraph 3, of the Labor Code, provides that employees in some branches of the national economy (industry, transport, construction, etc.) are granted additional paid annual leave for length of service and for shift work, according to current legislation. According to the amendments made in 2017 in paragraph 4 of the article 121, one of the parents with 2 or more children under the age of 14 years (or a child with disabilities) are given, on the basis of a written application, additional annual paid leave with duration of 4 calendar days.

Paragraph 6 of Article 121, introduced in the Labor Code of the Republic of Moldova in 2017, stipulates that additional paid annual leave is added to the basic paid annual leave.

In the practice, there are still cases of non-respecting the provisions on annual paid leave by the employers. Based on the information provided by Labour Inspectorate, in 2018, about 2% of complaints (from total number of 2099 complaints) received by Labour Inspectorate had been on non-respecting by the employers the provisions of annual paid leave. The Labour Inspectorate for each separate situation did take concrete measures in order the provision of the.

99. Le Comité prend note des informations qui ont été fournies par la représentante de la Moldova et décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

CSER 2§3 PAYS-BAS

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte au motif que tous les employés n'ont pas le droit de prendre au moins deux semaines de congés ininterrompus pendant l'année.

100. La représentante des Pays-Bas communique les informations ci-après.

According to the legislation, employees are entitled to the annual paid leave amounting to four times of the agreed working time per week. The employers are obliged to give the employees the opportunity to take the leave each year to which they are entitled by law. According to the Art 7638 of the Civil

Code, the leave should be taken when the individual employee wishes, unless agreed differently under of collective agreements or individual employment contracts (e.g. education, construction). Even if the employer has a “compelling reason” why the preferred period of leave is undesirable, the law provides that the employee should be allowed to take a leave of two consecutive weeks. Only in the case when the employee wished to take two one-week periods, this is granted. So in that case the employee’s wishes prevail. The Government of the Netherlands considers that it is very important to grant a freedom of choice, since the employees can decide the best when they need to take a leave. The Government is of the opinion that the annual right to leave of employees is adequately ensured and protected in accordance with the Article 2§3 of the Charter.

101. Le Comité demande aux autorités néerlandaises de fournir de plus amples informations et décide d’attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables

Article 2§4 – Les Parties s’engagent à éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n’ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits, à assurer aux travailleurs employés à de telles occupations soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires.

CSER 2§4 BOSNIE-HERZEGOVINE

Le Comité conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine n’est pas conforme à l’article 2§4 de la Charte au motif qu’aucune politique appropriée de prévention des risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres n’existe au plan national.

102. La représentante de la Bosnie-Herzégovine communique les informations ci-après.

As we reported in the previous report, competences in terms of health and safety at work in BiH are vested in the Entities and the Brčko District.

Given the fact that the entire field of labour and social rights are within competence of authorities at the Entity level, the Law on Protection at Work, which will be applicable throughout the country, has not been passed at the state level.

However, significant steps have been taken by Entity authorities in this regard. Namely, since the last report, the Entities have agreed on the Draft Laws on Safety and Health at Work that are in line with EU regulations, that is, with the Framework Directive of the Council of the European Community on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work.

The main principles of the new Entity Laws place an emphasis on the responsibility of the employer for safety and safety at work, that is, the obligation of the employer to ensure that the work process is adapted to the physical and psycho-physical abilities of workers, and that the means of work and equipment for personal protection are manufactured in such a way that they do not endanger worker's safety.

The legal obligation of the employer in both Entities is to provide its funds to ensure health care of employees that includes at least: 1. medical examinations for determining fitness for work; 2. information of employees about occupational health and safety measures and their training education in relation to specific working conditions; 3. providing hygienic and technical conditions at work; 4. continuous monitoring of working conditions and improvement of working conditions in accordance with abilities of employees, as well as 5. providing adequate and urgent medical assistance in the event of injury at work.

It is important to note that legislation is applicable equally to the public and private sectors.

The Laws on Safety and Protection at Work regulate systematic risk assessment in the process of work, which can cause injuries at work, diseases or harm to health and determination of the possibilities for preventing and eliminating risks, as well as inspection supervision over all aspects of work, from safety and protecting the health of workers to checking the means of work and the production process in general.

In by-laws, each employer determines particularly serious and harmful work, such as work in mines and quarries, work in the police and fire department, work on railways, work with chemical substances and work in jobs where workers are exposed to radiation or heavy noise.

Therefore, as a conclusion of this presentation, I will say that, given the division of competencies in BiH regarding this area, it is not possible to pass the Law on Protection at Work at the state level, but that new drafts of Entity laws and the Law on Safety and Health of Workers at Work of Brčko District has uniform provisions, i.e. harmonized principles for risks in unhealthy or dangerous occupations.

103. Le Comité prend note de l'évolution de la situation en Bosnie-Herzégovine et décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

CSER 2§4 PAYS-BAS

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte au motif que les salariés qui accomplissent des travaux dangereux ou insalubres n'ont pas droit à des mesures compensatoires appropriées, telles qu'une réduction de leur temps de travail ou des congés payés supplémentaires.

104. La représentante des Pays-Bas communique les informations ci-après.

From the perspective of the Netherlands Government the need to minimize dangerous or unhealthy aspects of work is very important. This is why employers in the Netherlands have a duty under the Working Conditions Act, to perform a full risk assessment and evaluation to identify dangerous and/or unhealthy elements of the work and indicate how the risks can be prevented (for example by adequate information to the employees, security measures, tailored security measures).

In case if there are accidents at work, the employers are obliged to inform the labour inspectorates. With respect to statistics, I don't have the statistics with me but in the Netherlands we gather statistics per type of accidents, for example, hazardous substations, fire, explosions, other forms of contact with objects. Also we have statistics available per sector, for example painting industry and construction work. In occupations which could involve dangerous or unhealthy work, the arrangements to obviate the risks are either made in collective agreements, for example as it was done in carpentry industry for working at heights and in maintenance and cleaning industry for cleaning asbestos or at the level of individual enterprises. What level of risk is reasonable and how the work done can be performed safely and healthy is to be determined by mutual consultations between employers and employee organisations, social partners. One element of such arrangements may be that the workers performing dangerous work are entitled to extra compensation or extra leave. So this is in the arrangements, not in the statutory or legal laws.

I want to emphasise that it is important to acknowledge the facts that it should be not extremely high rewards for dangerous works, because: 1. Employers should not buy off the risks, and 2. Employees

should not be tempted to perform more dangerous or unhealthy work just because they receive financial incentive. To conclude, the Netherlands Government thinks and believes that it has adequate policy framework to prevent workers from dangerous and unhealthy work. Therefore the Netherlands does not consider it necessary to introduce statutory measures related to the payment of extra wages and/or extra leave for dangerous or unhealthy occupations.

105. Le Président propose de suivre la même approche que celle adoptée pour le Luxembourg et le Royaume-Uni, et de demander aux autorités néerlandaises de fournir des statistiques supplémentaires ; il décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables

Article 2§5 - Les Parties s'engagent à assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région.

CSER 2§5 GEORGIE

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'une période de repos hebdomadaire soit garantie.

106. La représentante de la Géorgie communique les informations ci-après.

Pursuant to the Article 14(2) of the Georgian Labour Code the duration of rest between working days (or shifts) must be at least 12 hours. Pursuant to the article 60 (3) of the Law of Georgia on Public Service there are 5 working days a week and the duration of working time not to exceed 40 hours a week and 8 hours a day. The rest time of an officer and public holidays are determined by the Organic Law of Georgia - the Labour Code of Georgia. The Law of Georgia on Public Service provides for a five-day working week for public servants with Saturday and Sunday considered as days off.

The Government of Georgia started work on amending the labour legislation based on EU Directives (Authority and Obligations – information under article 2.1.) and the next report will be providing information on updates and more information how the article is being implemented in practice, how weekly rest period is determined by collective or individual agreements.

107. Plusieurs questions de différents représentants étant restées sans réponse concrète, faute de disposer des informations nécessaires, la Présidente suggère de reporter l'examen de la situation au mois de septembre et invite les autorités géorgiennes à présenter les informations demandées ainsi que des données complémentaires.

108. Le Comité décide de reporter l'examen de la situation de la Géorgie à la réunion du Comité gouvernemental du mois de septembre et demande que les autorités fournissent toutes les informations nécessaires.

CSER 2§5 PAYS-BAS

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte au motif que, dans certains secteurs, il n'y a pas de garanties suffisantes pour empêcher que les salariés travaillent plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier d'une période de repos.

109. La représentante des Pays-Bas communique les informations ci-après.

It was a bit surprising to receive this decision of non-conformity given the limited information in the documents.

In the Netherlands the legal framework regarding the rest period is arranged in the Working Hours Act. And there it is stipulated that the employees may not work for more than 11 days in a row. Requiring the employees to work longer period than 11 days constitutes a breach of the Act. In fact, like you said, we consider two exceptions (you have mentioned three).

The one exception to the rule of 11 consecutive days that is the offshore mining, because they have separate arrangements that allows employees to work for 14 days on and 14 days off and which are quite normal in the offshore mining industry. The second exception has been made for the maritime shipping and fishing sectors, as that would be little point in having the crew spending weekly rest period on board of the ship. These specific arrangements are contained in Working Hours Transport Decree, are based on the ILO legislation, EU Directives and indeed these are the two (if you wish-three) exceptions from the general rule. In normal situations, employees are not allowed to work more than 11 days in a row and to be quite honest we are not planning to change our legislation.

We believe that the special arrangements for maritime industry, offshore mining, fishing and shipping sectors meet the criteria of this article.

110. Le représentant de la CES demande au Secrétariat d'expliquer comment il faut interpréter les « garanties » évoquées dans la conclusion. Doivent-elles l'être d'un point de vue purement juridique ou sur le plan juridique et pratique ? Il demande également si les informations communiquées par les syndicats néerlandais ont été prises en considération.

111. La représentante des Pays-Bas indique que les autorités de son pays ont supposé, au vu de la conclusion du Comité européen des droits sociaux, que le constat de non-conformité s'appliquait aux deux (trois) catégories de travailleurs susmentionnées. Sur ce point, on peut en effet dire que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à la Charte. La question posée par la CES au Comité européen des droits sociaux (et au Secrétariat) est toutefois de savoir si ce constat ne porte que sur lesdites catégories ou concerne aussi la pratique suivie en la matière.

112. Le Secrétariat répond que le constat de non-conformité porte uniquement sur ces trois secteurs d'activité.

113. La représentante des Pays-Bas confirme alors que la situation n'est effectivement pas conforme pour ces trois catégories de travailleurs. Les autorités de son pays n'envisagent cependant pas de modifier la législation sur ce point, considérant que les dispositions particulières spéciales mises en place protègent les intérêts des salariés.

114. A l'issue de cet échange de vues et après avoir entendu les différentes interventions, la Présidente indique que cette question figurera à l'ordre du jour de la prochaine

réunion du Bureau et qu'elle rendra compte des résultats des discussions conjointes avec le Bureau du Comité européen des droits sociaux.

115. Le Comité prend note des informations fournies et décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables

Article 2§7 - Les Parties s'engagent à faire en sorte que les travailleurs effectuant un travail de nuit bénéficient de mesures qui tiennent compte de la nature spéciale de ce travail.

CSER 2§7 ANDORRE

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif que la législation ne prévoit pas d'examen médical obligatoire préalable à l'affectation à un poste de nuit, ni d'examens médicaux périodiques pour les travailleurs affectés à un tel poste.

116. Le représentant de l'Andorre communique les informations ci-après.

L'article 19 de la Loi 34/2008 du 18 décembre, de la sécurité et la santé au lieu de travail, établit que l'entreprise doit veiller pour la surveillance périodique de l'état de santé des travailleurs en fonction aux risques inhérents à l'activité de travail et que l'exécution de la surveillance exige que la personne travaillante donne son consentement, sauf si l'examen médical est indispensable pour vérifier si l'état de santé d'une personne peut supposer un risque pour elle-même, pour les autres travailleurs ou pour d'autres personnes dehors de l'entreprise.

L'article 5.3 du Règlement qui régleme les services de santé au travail du 14 novembre 2012, établit que les examens de santé au travail sont obligatoires dans les supposées suivants :

- a) Travailleurs qui doivent effectuer des activités dangereuses, insalubres ou nocives*
- b) Mineurs de 18 ans*
- c) Travailleurs qui soient spécialement sensibles à des risques déterminées*
- d) Travailleurs qui reviennent au travail après un congé de plus de 6 mois*
- e) Dans tous les autres cas ou l'examen médical est indispensable pour vérifier si l'état de santé d'une personne peut supposer un risque pour elle-même, pour les autres travailleurs ou pour d'autres personnes dehors de l'entreprise.*

Cependant, bien que le Règlement ne le spécifie pas, si les techniciens supérieurs des services de prévention, en se basant en normes techniques et les circonstances spécifiques de chaque poste de travail, ils considèrent que le fait que une personne travaille pendant la nuit pourrait supposer un risque pour la santé, conformément avec la lettre e) de l'article 5.3, la surveillance de la santé du travailleur ou les travailleurs concernées n'est plus volontaire, c'est-à-dire, que le travailleur peut refuser à l'effectuer, et devient obligatoire.

Mais c'est vrai que le fait de que le Règlement n'inclut pas de façon spécifique que l'examen médical est obligatoire pour tous les travailleurs qui travaillent pendant la nuit peut causer que dans certains cas les techniciens de prévention de risques considèrent que la surveillance de la santé ne soit pas obligatoire et que les travailleurs affectées ne donnent pas son consentement pour effectuer les preuves médicales.

Afin d'éviter cette possibilité, et avec la volonté que l'Andorre s'adapte complètement aux dispositions de la Charte Sociale Européenne, le Gouvernement va modifier le Règlement qui régleme les services de santé au travail et va inclure, de façon plus spécifique, dans les supposées en que les examens de santé au travail soient obligatoires, celui des travailleurs qui travaillent pendant la nuit.

117. En réponse au représentant de la CES qui a demandé si les autorités andorranes envisagent de modifier la législation en question et quelles mesures concrètes ont été prises à ce sujet, le représentant de l'Andorre indique qu'une solution de compromis est à l'étude, qui consisterait à modifier non pas la loi, mais la réglementation en la matière. Les autorités andorranes ayant été avisées du constat de non-conformité en mars, elles en ont pris acte et exprimé leur intention de modifier la réglementation.

118. Le Comité prend note des informations faisant état de l'intention des autorités andorranes de modifier la réglementation et décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

CSER 2§7 BOSNIE-HERZEGOVINE

Le Comité conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif que la législation ne prévoit pas pour tous les travailleurs un examen médical obligatoire préalable à l'affectation à un poste de nuit.

119. La représentante de la Bosnie-Herzégovine communique les informations ci-après.

The area of worker protection at work carried out at night is regulated by the Entity Labour Laws and the Brčko District Labour Law. As I mentioned earlier, the Entity Labour Laws were amended in 2018. In this sense, all workers working at night are covered by night work regulations.

The Entity Labour Laws provide that, when organizing night work or shift work, an employer must provide the night workers and shift workers with safety and health care in accordance with the nature of the work they perform, as well as periodic medical examinations at least once every two years. If a medical examination establishes that there is a risk health for a worker and in particular a risk of disability due to work at night, the employer is obliged to offer the conclusion of an employment contract for the same or similar job not performed at night if such job is available or for other job if it is available provided that the worker should undergo retraining or additional training.

By-laws of the employer in both Entities may specify that the medical examinations of night workers are performed more often in case of high-risk jobs, in accordance with the principles and risk assessment of the job.

Statutory fines are imposed on employers who violate the above provisions in the amount of BAM 1,000 to 20,000.

I note that pregnant women from the sixth month of pregnancy, mothers, adoptive parents, persons entrusted with the custody and upbringing of a child until the age of 2 years and minors are excluded. Night work is forbidden for the listed categories of persons.

So, as a conclusion of the presentation, I will say that Entity Labour Laws provide medical examinations for all workers who perform night work at least once every two years and, if necessary, more often. In Brcko District, is currently being appointed to work on amending this Labour Law

with a view to harmonizing these regulations so that they will be in line with the Labour Laws of the Federation of BiH and the Republika Srpska.

120. La représentante de la Bosnie-Herzégovine déclare ne pas être en mesure, faute d'informations, de répondre à la question de savoir s'il est obligatoire de passer un examen médical pour pouvoir travailler de nuit.
121. Répondant à la représentante de la Pologne qui lui a demandé quelle était la situation dans le district de Brcko, la représentante de la Bosnie-Herzégovine souligne une nouvelle fois qu'un groupe de travail a été constitué et que des modifications législatives sont attendues pour la fin de l'année.
122. Après plusieurs échanges de vues, la Présidente propose de prendre note des informations fournies par la représentante de la Bosnie-Herzégovine.
123. Le Comité prend note des informations fournies par la représentante de la Bosnie-Herzégovine et décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux, étant donné que de nouvelles informations détaillées seront communiquées par les autorités bosniaques.

CSER 2§7 GEORGIE

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les travailleurs de nuit soient effectivement soumis à des visites médicales régulières obligatoires.

124. La représentante de la Géorgie communique les informations ci-après.

Employing minors, pregnant women, women having recently given birth, or nursing mothers for a night job (from 22:00 to 6:00), as well as babysitters of children under the age of three, or persons with limited capability without their consent shall be prohibited (Labour Code).

According to the Law on Public Service working part-time, night hours, holidays and holidays, the rule of activity in health-related working conditions is defined by the Resolution of the Government of Georgia N201 adopted on April 21, 2017(Article 61 (5)). The resolution defines that officers may enjoy the right to part-time work for health reasons, or for raising a child of less than one year old and during pregnancy or based on his/her request (Article 5). Length of working hour for an officer performing part-time job shall not be less than 4 hours a day and transfer of an officer to a night work is allowed only with his/her written consent. Work and rest hours for persons with disabilities, pregnant women and nursing mothers and the conditions for remuneration of overtime and part-time work are determined by the Law of Georgia on Remuneration in Public Institutions.

As already mentioned, Organic Law of Georgia on Occupational safety was adopted. The law defines obligations of employers and rights of employees. When it comes to medical examination, the law defines that considering the nature of the enterprise, in order to ensure safe and healthy working conditions and prevent accidents and occupational diseases, the employer is obliged to ensure preventive and periodic medical check-up of the employees according to Georgian legislation. Besides that an employee has a right to base on the medical opinion, ask the employer to transfer him/her to another permanent or temporary workplace, or to alleviate working conditions, also to transfer to the day shift, if the night shift is harmful for the employee's health and if the employer has a relevant vacancy and the employee has relevant qualifications for the available vacancy

Considering all legislative or institutional developments and obligations taken by the Government, Georgia has to be given time before the next assessment/report which will be providing more information.

125. Le représentant de la CES prend note des informations concernant la nouvelle législation, dont il apparaît toutefois que la portée est limitée. Il estime qu'il serait abusif de laisser davantage de temps à la Géorgie pour transmettre au Comité européen des droits sociaux des informations à jour, compte tenu des constats répétés de non-conformité.
126. La représentante de la France suggère de prendre en considération non seulement le texte juridique, mais aussi la situation dans laquelle se trouve le pays, et de laisser à la Géorgie le temps de donner de plus amples informations.
127. A la question de la représentante de la République tchèque, qui a demandé à qui incombaient les frais des examens médicaux, la représentante de la Géorgie répond qu'ils devraient être à la charge de l'employeur.
128. Le Comité prend note des informations fournies par la Géorgie et décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

CSE 2§7 REPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif que la législation ne prévoit pas d'examen médical préalable à l'affectation à un poste de nuit.

129. La représentante de la République de Moldova communique les informations ci-après.

Article 43, paragraph 2, of the Constitution of the Republic of Moldova guarantees the right of employees to work protection. Protection measures concern work safety and hygiene, working conditions for women and young people, establishing a minimum wage, weekly resting, paid annual leave, work in difficult conditions and other specific situations.

Article 103 of the Labor Code indicates that night work is considered work performed between 22.00 and 6.00 (paragraph 1). According to paragraph 4, the same article, every employee who, in a period of six months, provide at least 120 hours of night work is subject of a medical examination at the expense of the employer.

According to amendments made in 2017 in paragraph 5, Article 103, it is not allowed night work of employees aged less than 18 years, pregnant women, women who have recently given birth, nursing women and the people whose night work is contraindicated under the medical prescription. Article 250, paragraph 4, indicates that pregnant women, women who have recently given birth and nursing women will be removed from night work by giving them day-to-day work while maintaining the average salary at the previous job.

In 2016, the Government of the Republic of Moldova approved the Health Regulation on the health surveillance of individuals exposed to the occupational risk factors, which sets out the requirements

and responsibilities for the health surveillance of individuals in relation to the risk factors (chemical, physicochemical, biological and other factors provoked by the work process) from the workplace, including periodicity of medical examination of the employees. The Regulation transposes Article 14 of 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.

The Government of the Republic of Moldova acknowledges that all these measures do not ensure the creation of conditions that would comply with the provisions of article 2, paragraph 7, of the European Social Charter, regarding ensuring for a medical examination prior to beginning night work to employees who perform night work.

The conclusions of the European Committee of Social Rights on the article 2, paragraph 7, as well as the conclusions on other articles of the Social Charter have been addressed by the working group established by the Ministry of Health, Labour and Social Protection (subordinated institution: Labour Inspectorate, the National Employment Agency), the Trade Unions and the Employers' Representatives for amending Labour Code and other labour and social protection regulations and laws.

Within meetings of working group, the Trade Union together with the Ministry of Health, Labour and Social Protection have proposed to introduce in the national legislation the regulation on performing medical examination prior to beginning night work to employees who work at night. The proposal was not supported by the Employers' Representatives who argued that this regulation request additional effort/resources. In the same time, the issue remains on the agenda of the working group and additional discussions will take place on this issue.

In the next periodical report, the Government of the Republic of Moldova will provide information on measures undertaking for ensuring the implementation of provisions of article 2, paragraph 7, of the European Social Charter.

130. Le Président note que ce constat de non-conformité n'est pas récent.

131. Le représentant de la CES abonde dans le sens de l'observation faite par la Présidente, ajoutant qu'il est regrettable que l'une des parties n'apporte pas son soutien aux modifications envisagées au motif qu'il en résulterait une charge supplémentaire pour les employeurs.

132. La représentante de la République de Moldova répond que cette question n'est à l'étude que depuis peu et dit espérer que les autorités finiront par trouver une solution.

133. La représentante des Pays-Bas suggère, compte tenu de la situation de la Moldova, d'appliquer les méthodes de travail, ce qui donnerait aux autorités moldaves davantage d'arguments pour faire comprendre l'importance de cette question.

134. Le Président suggère de procéder à un vote sur cette question.

135. Le Comité met aux voix une recommandation (0 voix en faveur), puis un avertissement (5 voix pour, 8 contre et 15 abstentions). Ni la recommandation ni l'avertissement ne sont donc adoptés.

136. Le Comité décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux et demande aux autorités moldaves de rendre la situation conforme à la Charte.

CSER 2§7 UKRAINE

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte aux motifs que :

- **il n'a pas été prévu suffisamment de possibilités de passage à un travail diurne ;**
- **les lois et règlements ne prévoient pas la consultation permanente des représentants des travailleurs pour ce qui concerne les conditions d'exercice du travail de nuit et les mesures prises en vue de concilier les impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit ;**
- **la législation ne prévoit ni examen médical obligatoire préalable à l'affectation à un poste de nuit, ni contrôles réguliers par la suite.**

137. La représentante de l'Ukraine communique les informations ci-après.

I would like to inform the Governmental Committee that the Government of Ukraine has taken measures aimed at bringing the national situation into conformity with the Charter.

The Government has developed the draft Law on ratification of ILO Night Work Convention No.171 and another draft on amendments to certain legislative acts in order to introduce the terms "night work" and "night worker" into legislation and practice.

The current Labour Code of Ukraine defines only the "night time period" without regulating such a category as "night worker".

Above mentioned draft on amendments to certain legislative acts in the context of ratification of the ILO Convention No. 171 provides for provisions regulating possibilities for transfer to daytime work; regular medical examinations, including a check prior to employment on night work; as well as consultation with workers' representatives on night work conditions.

Moreover, European Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time is also under consideration whose provisions are similar to ILO Convention No. 171 with regard to aspects of night work.

Both drafts have been submitted for consideration by the Presidential Administration of Ukraine.

Des informations à jour seront fournies dans le prochain rapport.

138. Au Président qui lui a demandé si un calendrier concernant l'éventuelle ratification de la Convention n° 171 de l'OIT a été mis en place, la représentante de l'Ukraine répond qu'une série de projets de loi a été soumise à l'administration présidentielle et qu'elle espère qu'une décision positive sera prise dans le courant de l'année.

139. Le représentant de la CES note que les nouveaux textes de loi ont été rédigés dès 2010 et que c'est la deuxième fois que ces mêmes informations sont fournies.
140. En réponse aux questions relatives à l'évolution de la situation, la représentante de l'Ukraine indique que, durant la précédente réunion consacrée à ce groupe thématique, il avait été fait état de l'adoption des règlements de l'Union européenne, mais non des projets de lois. Le nouveau code du travail est prêt et attend d'être examiné en seconde lecture au Parlement.
141. La représentante de l'Ukraine précise en outre que la ratification de la convention de l'OIT ira de pair avec une modification de la législation pertinente afin d'y inclure les dispositions requises, notamment la définition du travail de nuit.
142. Plusieurs représentants ayant exprimé de sérieux doutes quant à l'évolution de la situation en Ukraine, la représentante des Pays-Bas suggère d'appliquer les méthodes de travail et demande qu'il soit procédé à un vote.
143. Le Comité met aux voix une recommandation (aucune voix pour), puis un avertissement (24 voix pour, 4 voix contre et 10 abstentions).
144. Le Comité adopte un avertissement à l'encontre de l'Ukraine.

Vendredi 17 mai

145. La première Vice-Présidente du Comité gouvernemental, Mme KIRINCIC ANDRITSOU ouvre la session du matin, en remplacement de M. FABER (Président), empêché. Le Comité poursuit ensuite l'examen des cas de non-conformité, en commençant par l'article 4§1.

Article 4 – Droit à une rémunération équitable

Article 4§1 – Les Parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent.

CSER 4§1 ANDORRE

A la demande de la représentante de l'Andorre, le Comité décide d'examiner la situation de ce pays au regard des articles 2§7 et 4§1 de la Charte plus tôt que ne le prévoyait l'ordre du jour (jeudi 16 mai).

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum interprofessionnel ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent à tous les travailleurs.

146. La représentante de l'Andorre communique les informations ci-après.

Le Comité Européen de Droits Sociaux, dans ses conclusions de 2018, il conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 4.1 de la Charte Sociale Européenne, puisque le salaire minimum interprofessionnel pendant le période de référence 2013-2016 n'était pas suffisant pour assurer un niveau de vie décent pour tous les travailleurs.

Les conclusions du Comité Européen de Droits Sociaux pour la période de référence antérieure (2009-2012) indiquaient déjà la non-conformité de l'Andorre avec l'article 4.1 de la Charte Sociale Révisée, en ce qui concerne à la proportion du salaire minimum interprofessionnel en relation avec le salaire moyen.

Produit de la recommandation du Comité, le Gouvernement de l'Andorre, conscient de ce problème, s'engagea à faire monter le salaire minimum interprofessionnel, sans des cotisations à la Caisse Andorrane de Sécurité Sociale (CASS), jusqu'à la réalisation du 50% du salaire moyen. Cet engagement se ratifia devant le Comité Gouvernemental de la Charte Sociale Européenne qui a eu lieu à Strasbourg, du 5 au 9 octobre 2015.

L'augmentation indiquée a été planifiée de façon progressive tout au long de la législature, de façon que dans les années 2016, 2017 et 2018 le salaire minimum interprofessionnel augmenta un 1,5% chaque année et l'année 2019 augmenta un 3,4%.

Depuis que le Gouvernement a pris l'engagement mentionné jusqu'à aujourd'hui, le salaire minimum interprofessionnel a évolué de la façon suivante :

- Année 2015 : 962,00 €
- Année 2016 : 976,43 €
- Année 2017 : 991,47 €
- Année 2018 : 1.017,47 €
- Année 2019 : 1.050,40 €

Ainsi il faut souligner que le salaire minimum entre l'an 2016 et l'actualité a augmenté un 7,67% et a changé des 976,43 euros jusqu'aux 1.050,40 euros actuels et que le pourcentage du salaire minimum interprofessionnel en ce qui concerne au salaire global moyen a évolué depuis un 47,92% de l'année 2016 jusqu'un 49,74% de l'année 2019.

Pour finir dire qu'avec toute vraisemblance, cette évolution en hausse du salaire minimum interprofessionnel va continuer pendant les prochaines années, puisque les forces politiques qui avaient obtenu une représentation parlementaire majoritaire dans les élections générales organisées le 7 avril, dans ses programmes électoraux ils proposaient l'augment progressif du salaire minimum.

147. En réponse à la question du représentant de la CES concernant les intentions des autorités andorranes pour relever plus encore le salaire moyen interprofessionnel, la représentante de l'Andorre répond que le salaire minimum et le salaire moyen interprofessionnel ont été revalorisés et que cette tendance devrait se poursuivre. Elle rappelle en outre qu'en Andorre, 58 % des entreprises sont des micro-entreprises comptant un petit nombre de salariés, et que c'est ce secteur qui pose problème.

148. Le Comité prend note des efforts considérables déployés par les autorités andorranes pour relever le salaire minimum et décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

CSER Article 4§1 AZERBAIDJAN

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire mensuel minimum ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent.

149. Le Secrétariat rappelle qu'il s'agit du troisième constat de non-conformité, le premier remontant à 2010.
150. La représentante de l'Azerbaïdjan communique les informations ci-après.
We have positive developments. Azerbaijan has embarked on a comprehensive process of reforms in the field of social protection and employment. Among them, there is also the increase of minimum wage in the Country. As of March 1^o 2019, the minimum wage in Azerbaijan increased 38.4% to reach 180 Manat. Thus, the minimum wage has reached the minimum subsistence level established in the Country. To enable the increase of the minimum wage additional 450000 Manat will be allocated from the State budget in annual basis. This increase in the monthly minimum wage is significantly felt in education, health, art, culture. According to estimates the rate of the net minimum wage to the net average wage is equal to 32.4%. In the past years this indicator was 26%- 27%.
In Azerbaijan we have other calculation systems. Should the medium calculation system be applied in the country, this indicator would be higher.
The subsistence level in the Country amounted to 155 Manat in 2017, 173 Manat in 2018 and 180 Manat 2019. In 2017, the monthly minimum wage was 116 Manat; the monthly average wage was 528 Manat. In 2018 the monthly minimum wage was 130 Manat and the monthly average wage was 540 Manat. As of march 2019 the monthly average wage was 554 Manat.
151. Le représentant de la CES demande si, en dépit des revalorisations intervenues récemment, le salaire minimum représente toujours environ 32 % du salaire moyen. La représentante de l'Azerbaïdjan confirme ce chiffre.
152. La représentante de l'Estonie demande à son homologue azerbaïdjanaise si les autorités de son pays envisagent, à terme, de revoir le salaire minimum à la hausse. La représentante de l'Azerbaïdjan indique que des négociations sont prévues avec les partenaires sociaux, le ministère du Travail et le ministère des Finances, en vue d'élaborer un certain nombre de textes de loi qui seront soumis au Conseil des Ministres en vue de relever le salaire minimum dans les prochaines années.
153. Le représentant du Royaume-Uni souligne que, d'une part, la situation s'est améliorée et qu'une revalorisation est intervenue, mais que, d'autre part, on est encore loin de ce que la Charte attend des Etats. Il considère que le Comité gouvernemental doit prendre une décision.
154. Revenant sur la réponse faite à la représentante de l'Estonie, le représentant de la CES demande si les autorités azerbaïdjanaises ont fixé des objectifs concernant les modalités et le pourcentage de hausse du salaire minimum, étant donné qu'il est loin d'atteindre les 60 % requis. Il souligne que, la dernière fois, malgré certains progrès, le Comité avait également mis aux voix une recommandation ou un avertissement.
155. La Présidente demande au Comité s'il estime que le fait d'adresser un message positif aux délégués des pays appelés à rendre leur législation conforme à la Charte pourrait les aider. La mise aux voix d'une recommandation peut, selon elle, s'avérer utile pour les représentants, en ce que cela les incite à accélérer les changements dans leur pays et à faire en sorte que la situation soit jugée conforme à la Charte lors du cycle suivant. A son avis, les recommandations sont bénéfiques pour les Etats parties ; cela étant, elle sait que tous ne partagent pas ce point de vue et qu'il en est qui les redoutent.
156. La représentante des Pays-Bas appuie les propos tenus par son homologue britannique et propose de mettre aux voix une recommandation ou un avertissement.

157. La représentante de l'Ukraine déclare que le Comité gouvernemental devrait tenir compte de la situation économique des pays concernés. Elle suggère de prendre note des informations fournies et d'exhorter les autorités à faire le nécessaire pour rendre la situation conforme à la Charte. Rebondissant sur l'intervention de son homologue ukrainienne, le représentant du Royaume-Uni suggère d'encourager les autorités azerbaïdjanaises à faire le point, dans leur prochain rapport, sur la situation économique du pays.
158. La Présidente rappelle que le seuil de 60 % concerne le salaire dans un pays donné et que le fait de mettre aux voix une recommandation n'a pas pour but de sanctionner les représentants des Etats parties, mais de les aider à leur retour dans leur capitale. Il faut, dit-elle, faire évoluer l'idée que l'on a des recommandations et des avertissements, qui ne sont qu'un moyen d'inciter à faire bouger les choses dans le bon sens.
159. Elle rappelle que la représentante des Pays-Bas a déjà proposé de mettre aux voix une recommandation ou un avertissement.
160. La représentante de la Grèce estime elle aussi qu'il conviendrait de mettre aux voix une recommandation ou un avertissement. Elle souligne qu'il est difficile de passer de 30 à 50 ou 60 %, que cela prend du temps, et qu'il faudrait tenir compte, lors du vote, des changements intervenus dans le pays et de la volonté affichée de faire évoluer la situation.
161. Le Comité gouvernemental met aux voix une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour), puis un avertissement, également rejeté (14 voix pour, 8 contre et 16 abstentions).
162. Le Comité gouvernemental prend note de l'évolution positive de la situation et invite les autorités azerbaïdjanaises à relever sensiblement le salaire mensuel minimum afin de rendre la situation conforme à la Charte.

CSER Article 4§1 LITUANIE

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum n'assure pas un niveau de vie décent.

163. La représentante de la Lituanie communique les informations ci-après.

We welcome this opportunity to outline our response and provide information regarding recent developments in this regard.

Minimum wage in Lithuania is guaranteed by the Labour Code. The minimum wage fixing system includes all paid employees in all types of companies, institutions and organisations. It should be noted that minimum wage can only be paid to an employee for unqualified work. Unqualified work is considered to be work that does not require any special qualification skills or professional expertise.

The minimum hourly rate and the minimum monthly wage is approved by the Government upon recommendation of the Tripartite Council and taking into account the indicators and trends of development of the national economy.

In 2018 Lithuanian Tripartite Council has agreed to depoliticize the minimum wage fixing and to set the amount of the minimum monthly wage each year according to the formula, when minimum gross monthly wage should be between 45-50 % of the average gross wage. It was agreed that concrete ratio should be equal to the average of the four EU countries with the highest ratios.

Currently minimum monthly wage is 555 euros before taxes. This amount has increased after the tax reform in Lithuania, when employee and employer taxes were consolidated and the social insurance contributions were transferred to the employee, the gross wages of all employees were indexed and all employers, whose social insurance contributions are by law transferred to their employees are required to recalculate their employees' gross wages by increasing them by 1,289. It should be noted, that due to these regulatory changes only the gross wage has changed, meanwhile the net wage for the employee remained the same.

Net minimum monthly wage currently stands at 395 Euros. It should be noted at the end of 2018 only 10, 9 percent of all workers of the whole economy including individual enterprises received minimum monthly wage. This amount has even decreased by 2, 7 percent comparing to 2017. And as regards the full-time workers that received minimum wage, it comprised only 2, 5 percent of the whole economy in 2018.

Average monthly wage in Lithuania is consistently increasing as well. In IV quarter 2018, against IV quarter 2017, average gross monthly earnings in the whole economy increased by 9.7 per cent: in the public sector – 12.5 per cent, in the private sector – 8.3 per cent. Average gross monthly wage stood at 970, 3 Euros in IV quarter in 2018.

Over the year, average net monthly earnings in the whole economy increased by 8.9 per cent: in the public sector – 11.4 per cent, in the private sector – 7.7 per cent. In IV quarter 2018 average net monthly wage stood at 751, 7 Euros. It means that the net minimum wage as a proportion of the net average wage was 52, 5 %.

Wage growth is mainly driven by the tensions in the labor market and the increase of the minimum monthly wage. Labor supply is negatively affected by the economic emigration of the working age population and the aging population. In theory, wage developments should depend on changes in labor productivity, but this is not the case.

Wages do not correspond to changes in labour productivity. Wages in the country's economy are growing faster than the productivity. The growing average gross and net wages in Lithuania show the impact of labor shortages and favorable internal and external economic situation on the labour market, which makes most of the companies pay more for their employees, regardless of the changes in labour productivity.

One of the reasons is that low and medium-low tech economic activities generate about 75 percent value added while employing as much as 85% of all employed. Over the last decade, the contribution of high and medium high technology segments to the national economy has not changed at all.

Turning to the costs of living, it should be mentioned that Lithuania has recently established the methodology, which calculates the number of persons minimum consumption needs. This is one of the first attempts to objectively define the amount, which is needed to meet the minimum needs. Following this methodology, the amount is calculated annually by taking into account food and non-food costs. The minimum composition of the food basket used in the methodology is based on the order of the Minister of Health, which is set according to recommendations from nutritionists and specific characteristics of local cuisine. The amount needed to meet food needs is calculated on the basis of the averages of the 12 months recorded by Statistics Lithuania. Secondly, amount needed to

meet the non-food needs is determined on the basis of the Household Budget Survey data and is updated every 4 years as the new data of Household Budget Survey data appears. The expenditures on alcohol and tobacco products, restaurants and hotels are not included. Amounts of minimum consumption needs stood at 245 Euros for 2018 and 251 Euros for 2019.

To conclude, as it was mentioned in the beginning, according to the recent statistical data it can be seen that since 2018 net minimum monthly wage in the labour market has reached the level above 50 % of the net average monthly wage as it is required by the Charter. However, there is a strong concern that growth in wages do not correspond to changes in labour productivity.

We hope that positive developments in the ratio of the net minimum and average wages in our economy will be duly taken into account during the next period of evaluation.

Statistiques

Salaire mensuel minimum et salaire mensuel moyen, en valeur brute et en valeur nette

SALAIRES BRUTS

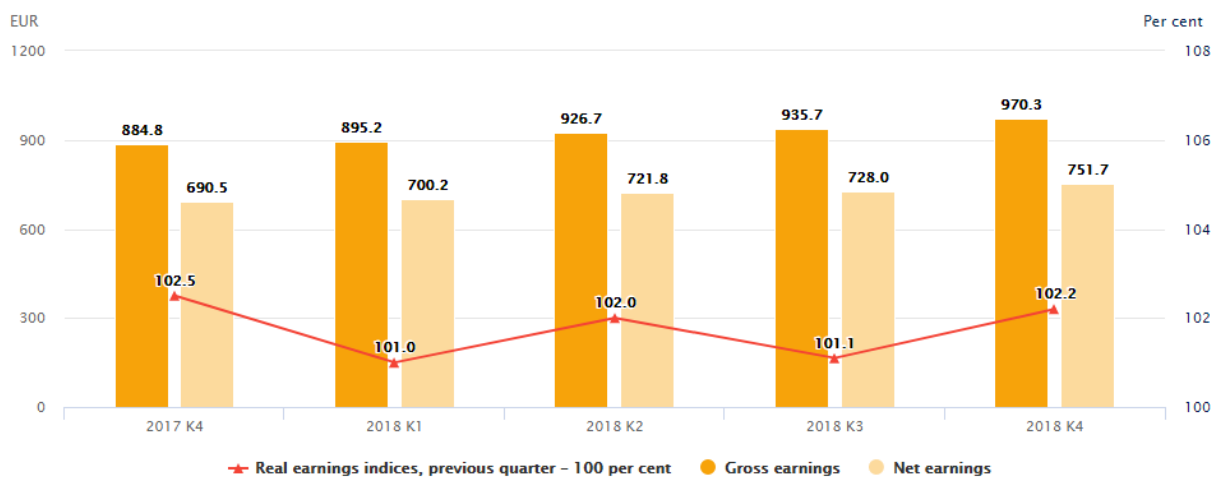
Année	Salaire mensuel minimum	Salaire mensuel moyen	Pourcentage
01-01-2013	289,76	646,87	44,8
01-10-2014	299,76	676,4	44,3
Moyenne pour 2014	Moyenne : 294,8	Moyenne : 676,4	Moyenne : 43,6
01-01-2015	300	712,1	42,1
01-07-2015	325	712,1	45,6
Moyenne pour 2015	Moyenne : 312,5	Moyenne : 712,1	Moyenne : 43,9
01-01-2016	350	770,8	45,4
01-07-2016	380	770,8	49,3
Moyenne pour 2016	Moyenne : 365	Moyenne : 770,8	Moyenne : 47,4
01-01-2017	380	840,1	45,2
01-01-2018	400	884,8	45,2
01-01-2019	555 (430*)	970,3	57,2

*Avant la réforme fiscale

SALAIRES NETS

Année	Salaire mensuel minimum	Salaire mensuel moyen	Pourcentage
01-01-2013	220,22	491,62	44,8
01-10-2014	227,82	514,06	44,3
Moyenne pour 2014	Moyenne : 224,0	Moyenne : 514,06	Moyenne : 43,6
01-01-2015	228	541,2	42,1
01-07-2015	247	541,2	45,6
Moyenne pour 2015	Moyenne : 237,5	Moyenne : 541,2	Moyenne : 43,9
01-01-2016	266	585,8	45,4
01-07-2016	288,8	585,8	49,3
Moyenne pour 2016	Moyenne : 277,4	Moyenne : 585,8	Moyenne : 47,4
01-01-2017	288,8	638,5	45,2
01-01-2018	361	690,5	52,3
01-01-2019	395	751,7	52,5

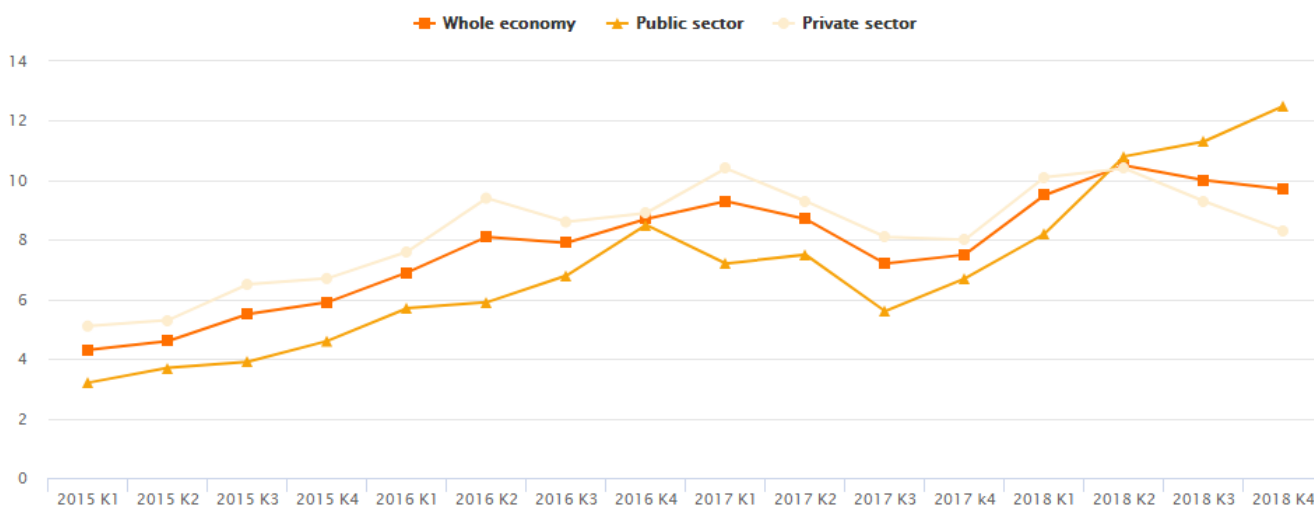
Revenus mensuels moyens, tous secteurs économiques confondus (sauf auto-entrepreneurs)



Indices des revenus réels, trimestre précédent = 100 %
Salaires bruts
Salaires nets

Source : Office lituanien des statistiques

Evolution trimestrielle des salaires mensuels bruts moyens par secteur d'activité



Tous secteurs confondus
Secteur public
Secteur privé

Source : Office lituanien des statistiques

Pourcentage de travailleurs à plein temps rémunérés au salaire mensuel minimum, tous secteurs confondus

	2014	2015	2016	2017	2018
Pourcentage de travailleurs à plein temps rémunérés au salaire mensuel minimum	9,2	8,8	9,8	3,3	2,5

Evolution annuelle des salaires et de la productivité, en pourcentage

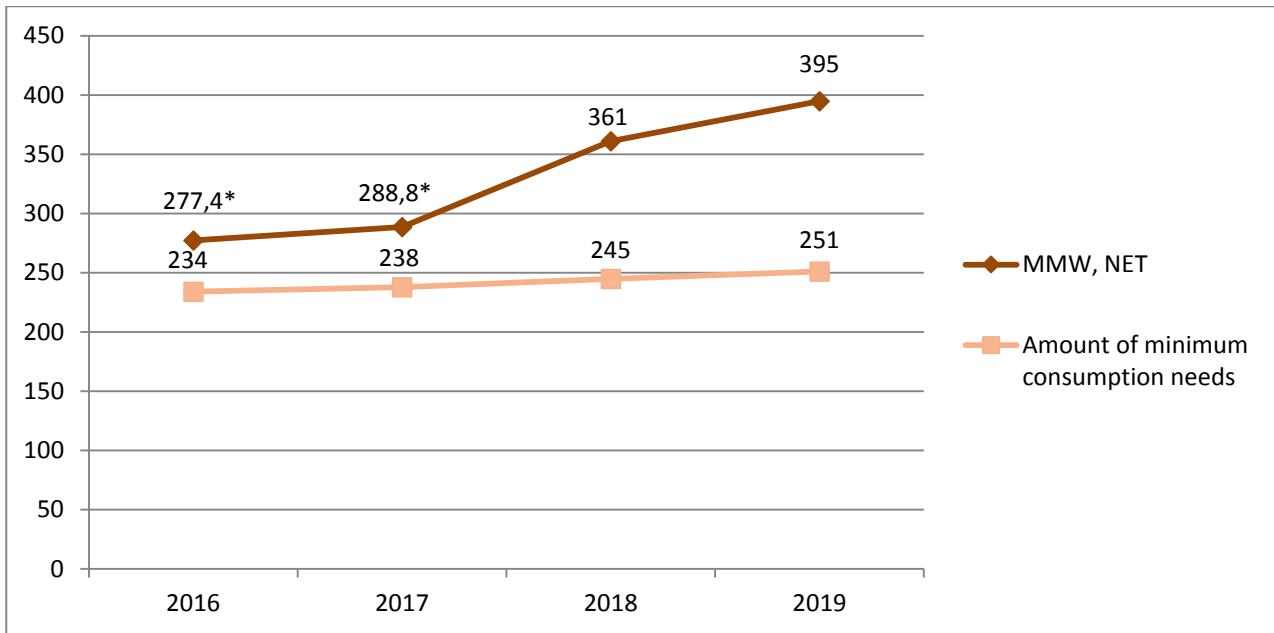
Indicateurs	2014	2015	2016	2017
Evolution annuelle des salaires mensuels bruts moyens	4,8	5,4	8,4	8,6
Evolution annuelle des salaires mensuels nets moyens	5,2	5,1	8,7	9,6
Evolution annuelle de la valeur ajoutée, à prix constants, générée en une heure réelle de travail	1,9	-0,7	-1,0	7,0
Evolution annuelle de la valeur ajoutée, à prix constants, générée par un salarié	1,5	0,7	0,4	4,7

Indices des prix à la consommation harmonisés

	Indices des prix à la consommation harmonisés (2015 = 100)			
	mars 2016	mars 2017	mars 2018	mars 2019
Biens de consommation et services	100,41	103,58	106,15	108,88
Alimentation et boissons non alcoolisées	101,41	104,03	106,24	108,82
Boissons alcoolisées et tabac	102,83	114,06	118,74	123,34
Articles d'habillement et chaussures	101,07	100,11	101,47	99,62
Logement, eau, électricité, gaz et autres combustibles	100,06	99,71	104,22	109,55
Ameublement, équipement ménager et entretien courant de la maison	100,98	102,18	102,74	103,93
Santé	102,43	103,55	103,87	109,41
Transports	94,17	99,78	102,04	103,86
Communication	99,77	96,22	94,37	93,67
Loisirs et culture	102,05	102,9	105,63	107,55
Enseignement	103,11	105,41	108,09	111,3
Hôtels et restaurants	102,66	109,38	115,07	121,17
Autres biens et services	102,15	108,19	111,77	114,93

Source : Office lituanien des statistiques

Salaires mensuels nets minimum et besoins minima de consommation, en euros



* moyennes

Salaire mensuel minimum net
 Besoins minima de consommation

164. Le Comité gouvernemental prend note de l'évolution positive de la situation et décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

CSER Article 4§1 PAYS-BAS

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que les taux réduits du salaire minimum légal applicables aux jeunes travailleurs sont manifestement inéquitables.

165. Le Secrétariat rappelle que la situation est non conforme à la Charte depuis 1985.

166. La représentante des Pays-Bas communique les informations ci-après.

Since the Netherlands ratified in 1980 the Charter of 1961, the ECSR has always concluded that the Netherlands has always been not in conformity on the ground that the reduced rates of the statutory minimum wages applicable to young workers are manifestly unfair. The scope of interpretation by the ECSR with respect to the statutory minimum wage is that it must amount to at least 60% of the net national average wage. According to the ECSR it may be permissible to pay a lower minimum wage to younger persons. The reduction must be for a legitimate aim and be proportionate to achieving that aim.

The Netherlands has a new Statutory Minimum Wage in place, which falls outside the reference period we are now discussing.

The Netherlands does not specify a single minimum wage for all covered employees. In other words, the coverage of the statutory minimum wage is not universal. We still have a reduced minimum wage level for young workers. However, recently the Government has reduced the differences in minimum wages between young and adult workers. From 2019, the statutory adult minimum wage applies to all employees aged from 21 years and over. Previously the adult minimum wage applied to employees aged from 23 years and over.

At the moment, the youth minimum wage only applies to employees under the age of 21. The youth minimum wage is set at an age dependent percentage of the statutory adult minimum wage. The youth

minimum wage increases gradually in small steps per year of age, in order to prevent young people from being dismissed when they reach a certain age. With regards to the percentage, the youth minimum wage at the age of 18 is 50% of the statutory adult minimum wage. At 19 are 60 at 20 it became 80 and at 21 reaches the 100%.

As stated, the reduction to pay a lower minimum wage for younger persons must be for a legitimate aim and be proportionate in achieving that aim.

In the Netherlands, the youth minimum wage is relatively low in an international comparison especially for those who are aged between 18 and 19. However, it is also true that the youth unemployment is low in the Netherlands compared to other countries. The main reason to have still a youth minimum wage was previously the youth unemployment of the 1980s. The fear was that starting a career in the labour market as a long term unemployed would have had negative effects on the career during one's employment life.

In order to prevent masses of youth unemployment, the Government introduced at the time a specific reduced minimum wage for young workers.

At the time social partners agreed and were involved in this policy measure as well. However, employee's organisations have always expressed their concern.

The most important reason currently to still continue with youth minimum wage is to avoid young from education to the labour market. This policy measure had and currently has positive effect on school enrolment and leads to an improvement of employment probability of youngsters.

The Netherlands believes that a balance between on one side the reduce minimum wage level for youngsters and people on the other side the creation of jobs, internship for young is a positive effective measure for the labour market in the Netherlands.

167. Le représentant du Royaume-Uni note que, dans la conclusion relative à l'article 4§1 pour les Pays-Bas, le Comité européen des droits sociaux a indiqué que, si un salaire minimum moins élevé était versé aux jeunes travailleurs, la réduction devait permettre de poursuivre un but légitime et d'atteindre celui-ci de manière proportionnée. Au vu des éléments fournis par les autorités néerlandaises concernant le chômage des jeunes et la logique suivie en la matière, il semble que, bien que le salaire minimum minoré versé aux jeunes soit relativement peu élevé, il est néanmoins proportionné à l'objectif que les Pays-Bas s'efforcent d'atteindre. Le représentant du Royaume-Uni, ainsi que celui de l'Irlande, demandent au Comité européen des droits sociaux de prendre note de ces explications.

168. La Présidente fait remarquer que l'abaissement de l'âge requis pour pouvoir bénéficier du salaire minimum, qui a été ramené de 23 à 21 ans, est une information que les Pays-Bas ont déjà fournie en 2003 et 2007. Elle se demande pourquoi le Comité européen des droits sociaux continue de formuler un constat de non-conformité, alors que les autorités néerlandaises lui ont déjà apporté la preuve de l'efficacité de leurs mesures.

169. La représentante des Pays-Bas indique que les autorités de son pays ont décidé d'abaisser l'âge requis pour bénéficier du salaire minimum légal en 2016 et que cette information figurait dans le rapport présenté au Comité européen des droits sociaux. Elle signale que, durant la période de référence, cette mesure en était encore au stade de projet de loi. La baisse s'est poursuivie : en 2018, une loi, entrée en vigueur après la période de référence, a ramené cet âge de 23 à 22 ans et, depuis le 1^{er} janvier 2019, à 21 ans. Il s'agit d'améliorations, mais le Comité européen des droits sociaux considère que les travailleurs doivent percevoir le salaire minimum légal dès 18 ans.

170. Le représentant de la CES fait remarquer que les autorités néerlandaises ont à présent compris qu'il leur fallait remédier à ce constat de non-conformité établi depuis

fort longtemps. Il considère que la situation a évolué en dehors de la période de référence, mais que les nouvelles mesures ne résoudront qu'une partie du problème ; il ajoute qu'il est fort probable qu'il n'en sera pas tenu compte dans le prochain constat de non-conformité. Il estime que le Comité gouvernemental devrait prendre note des faits nouveaux en question et attendre la prochaine appréciation, à moins qu'il n'envisage de mettre aux voix une recommandation ou un avertissement pour la partie du problème qui n'est pas réglée.

171. La représentante de la Grèce observe que, d'ordinaire, lorsque la situation évolue, le Comité gouvernemental en prend note et donne au Comité européen des droits sociaux le temps de procéder à une nouvelle appréciation. En l'espèce, le problème n'a pas été totalement résolu, mais le Comité devrait prendre acte de la nouvelle législation en vigueur depuis 2019 et suggérer aux autorités néerlandaises d'indiquer dans leur rapport suivant les autres prestations auxquelles peuvent prétendre les jeunes âgés de 18 à 21 ans.
172. Le représentant du Royaume-Uni abonde dans le sens de son homologue grec et propose de ne pas mésestimer les propos de la représentante des Pays-Bas. Il semble bien qu'une hausse trop importante du salaire minimum versé aux jeunes travailleurs pourrait avoir un effet pervers. L'examen de ces autres facteurs est vraiment important.
173. Le Comité gouvernemental prend note des récentes évolutions intervenues aux Pays-Bas, et décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

CSER Article 4§1 ROUMANIE

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum national n'est pas suffisant pour assurer un niveau de vie décent.

174. Le Secrétariat rappelle que la situation de non-conformité remonte à 2003.
175. La représentante de la Roumanie communique les informations ci-après.

In addition to the data contained in the report, after the reference period, in Romania, the minimum wage was increased year by year, as follows:

- In 2017, the monthly minimum wage was increased so the net minimum monthly wage as a proportion of the net average monthly wage was 45.5%.*
- In 2018, the monthly minimum wage was increased again so the net minimum monthly wage as a proportion of the net average monthly wage was 52, 84%.*
- Also, in 2019, the monthly minimum wage was increased again but we don't have yet the necessary data to calculate the proportion of the net average monthly wage. I provided all the figures in writing.*

Also, according to Parliament's Decision no. 1/2018, the net minimum wage will increase annually by 100 lei (21.5 euros), so that in 2020 it will be higher than the equivalent of 300 euros.

Although the information presented does not fall within the reference period, we believe that it highlights the constant progress of the net minimum wage, in 2018 succeeding to fall within the 50% to 60% threshold, namely 52, 84%.

Moreover, according to the ECSR 's state of interpretation of the provisions of the Charter, "remuneration" relates to the compensation – either monetary or in kind – paid by an employer to a worker for time worked or work done. It covers, where applicable, special bonuses and gratuities.

In this context, in Romania, employees benefit from a series of rights, namely:

Food vouchers (since 1998) - are granted monthly as an individual food allowance, used only to pay for meals or to purchase food. The employee may use a number of meal tickets a month at most equal to the number of days worked.

Gift vouchers (since 2006) - are given occasionally to employees for social expenses. Employers, together with trade union organizations or employees' representatives, agree on the frequency of granting them, as well as their value.

Nursery vouchers (since 2006) are granted on a monthly basis to employees who do not benefit of parental leave and allowance for up to 2 years, respectively up to 3 years for the disabled child. The maximum value cannot exceed 450 lei (97, 8 euros) for one month for each child in nursery.

Holiday vouchers (since 2009) are granted to employees in order to cover expenses of the annual holiday/vacation in domestic tourism. The maximum amount that may be granted to an employee over a fiscal year in the form of holiday vouchers is 6 gross minimum wages.

Cultural vouchers (since 2018) are granted on a monthly or occasional basis for the payment of cultural goods and services.

Also, the staff in the budgetary sector benefit from a food allowance of 347 lei (74.6 euros) per month.

Moreover, the staffs with a PhD title is entitled to a PhD monthly allowance in the amount of 50% of the gross minimum wage, if the employee is working in the field in which he or she holds the title.

The total amount of bonuses, compensations, and allowances, including those for food and holiday, granted cumulatively may not exceed 30% of the amount of basic salary.

All this information will be included in detail in the next reporting cycle of article 4 para.1.

393. Le Comité gouvernemental prend note des évolutions positives et décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

394. La Présidente commence ensuite l'examen des constats de non-conformité au regard de l'article 4§2 de la Charte.

Article 4 – Droit à une rémunération équitable

Article 4§2 - Les Parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers.

CSER 4§2 ARMENIE

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que la législation ne garantit pas un congé compensatoire plus long que la durée des heures supplémentaires accomplies.

176. La représentante de l'Arménie communique les informations ci-après.

Referring to historic elements, in 2010 we had 2 cases of non-conformity under this Article. Now we have increased remuneration for overtime and it is already considered in conformity with the Charter by the ECSR. The problem is now just the increased time off for overtime. For overtime work the employer should pay hourly regular wage plus not less than 50% extra compensation. In regard the increased time-off for overtime as I said under Article 2 para. 4 this year we are going to submit new draft labour code to the government. This issue is under consideration and discussion, there is a clear position that we will take into consideration the issue of guaranteeing increased time off for overtime.

177. Le Comité gouvernemental prend note de l'évolution positive de la situation et décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

CSER 4§2 ESTONIE

Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que le repos accordé en lieu et place d'une majoration de salaire au titre des heures supplémentaires n'est pas suffisant.

178. Le Secrétariat rappelle que la situation est non conforme à la Charte depuis 2014.

179. La représentante de l'Estonie communique les informations ci-après.

I actually hope that on this case there is a misunderstanding that caused the non-conformity. The thing that makes me think that maybe there is a misunderstanding is the following section from digest. It says: Mixed systems for compensating overtime, for example where an employee is paid the normal rate for the overtime worked but also receives time in lieu, are not contrary to Article 4§2. I believe that the situation I will describe next looks actually like the mixed system in digest.

And now I will explain Estonian situation.

In Estonia overtime may be compensated in two ways - with money or with free time. In case the overtime is rewarded in time off, the compensatory element is even higher compared to the compensatory element in case the overtime is rewarded in increased wages.

Upon compensation for overtime work in money, it costs for employer 50% more than normal working hour. It means that the employer must pay the regular wage for the overtime worked plus 50% extra.

When a rest period is granted in compensation for overtime (instead of increased pay), this rest time may not be deducted from standard rest periods and must be paid as working hours. It means that employer has to pay the regular wage for the overtime worked plus give free time in the same amount as overtime worked and pay the regular wage also for that free time. Thus, overtime costs for employer in this case 100% more than normal working hour. That is even more expensive.

So, are we really not in conformity with the Charter or this is a misunderstanding?

Employers have repeatedly expressed their opinion that the compensation of overtime with the rest time is too expensive.

If we make compensation in rest time even more expensive, the use of that method of compensation will probably lessen even more. We would not consider that as a good thing.

180. Le Secrétariat suggère aux autorités estoniennes de donner de plus amples informations dans leur prochain rapport afin que le Comité européen des droits sociaux puisse mieux comprendre la situation.

181. La représentante de l'Estonie demande au Secrétariat de faire parvenir le texte de son intervention au Comité européen des droits sociaux et d'obtenir des éclaircissements directement de leur part. La représentante de la Pologne fait observer que la même réglementation existe en Pologne et dans d'autres Etats parties, qui souhaiteraient également recevoir des précisions du CEDS.

182. Le Comité gouvernemental prend note des informations et des interrogations, et décide d'attendre la prochaine appréciation que rendra le Comité européen des droits sociaux après avoir apporté les explications demandées.

CSER 4§2 PAYS-BAS

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif qu'il peut être demandé aux salariés de faire des heures supplémentaires sans être rémunérés à un taux majoré.

183. La représentante des Pays-Bas communique les informations ci-après.

In the Netherlands since 1st of January 2018 -which falls outside the reference period – legislation is in place to regulate the right of employees earning the statutory minimum wage to payment of overtime. For all those employees who earn more than the statutory minimum wage we have no legislation.

Overtime and compensation is dealt with collective agreements, because according to the Netherland's Government social partners are best equipped to conclude provisions in their collective labour agreements that are most fit for the specific sector involved.

In general overtime is extra compensated either by pay or time-off in the collective agreement. However, no legal framework is in place for those employees earning more than the statutory minimum wage.

184. Le représentant de la CES note que les changements qui sont intervenus ne résoudront qu'en partie le problème. Il relève qu'il s'agit d'un deuxième constat de non-conformité. Il suggère de prendre note de l'évolution de la situation et d'attendre la prochaine appréciation, à moins que le Comité gouvernemental ne souhaite mettre aux voix une recommandation ou un avertissement.

185. La représentante de l'Estonie propose de mettre aux voix une recommandation ou un avertissement.

186. Le Comité gouvernemental met aux voix une recommandation, qui est rejetée (aucune voix pour), puis un avertissement, qui est adopté (11 voix pour, 1 contre et 19 abstentions).

CSER 4§2 MACEDOINE DU NORD

Le Comité conclut que la situation de « l'ex-République yougoslave de Macédoine » n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que la législation ne garantit

pas aux fonctionnaires un congé compensatoire plus long que la durée des heures supplémentaires effectuées.

187. Le Secrétariat rappelle qu'il s'agit d'un premier constat de non-conformité.
188. Le représentant de la République de Macédoine du Nord communique les informations ci-après.

According to the Conclusions, the situation in North Macedonia has been properly assessed by the ECSR in this context. The legal acts that govern this issue related to the overtime work are mainly the labour law - so called law on labour relations in our case - which sets up the general rules and the provisions related to the overtime work in terms of in cases in which worker could be requested to work the maximum weekly and yearly duration of the overtime work, the payment of wage bonus for overtime work, the payment of one extra average wage in terms of overtime work exceeds 150 hours per year, etc. The specific non-conformity case here relates to public officials and the non-conformity says that an increased time off has not been provided as a compensation for overtime work. This issue regarding the public sector in addition to the law on labour relation is related to the specific law on so called administrative servants and general collective agreements. The law on administrative servants says that "for the worker who has been working overtime he has the right to as much free hours or days as he was engaged for the overtime work". So, what we do not provide is the extended time off for overtime work. This is the case for the time off but when it comes to the second option which is offered to the worker this is the payment for overtime work then the law anticipates the 35% bonus more than the normal pay for this particular working hour which is being provided to the worker for his overtime work. In terms of pay we are ok, where we are not in conformity is the case that within the law, we provide the exact same hours of free time. The case was properly assessed by the ECSR. What I can say is that right now we have just recently started a preparation for signing of new collective agreements for the public sectors - because the existing agreements do not cover this issue for the moment. The working group has been established for preparing and signing new collective agreements. We promise that we will make the counterpart in this process aware of this non-conformity situation hoping that they will also find a way to include this particular issue in the negotiations and in the new collective agreement. We hope that by the end of the year we will have the new collective agreement. Whether it will have a provision like this we will do our best from the side of the Ministry to inform the counterpart also having in mind that one of the sides that are involved in collective bargaining is also the state, so this is an issue that is definitely going to be raise.

189. Le Comité gouvernemental prend note de ces informations et décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.
190. Faute de temps, le Comité gouvernemental décide de ne pas procéder à l'analyse des constats de non-conformité qui restent à traiter. L'examen de la situation de la Lituanie, de la République slovaque et de la Turquie au regard de l'article 4§2 est donc reporté à la 140^e réunion, qui aura lieu du 16 au 20 septembre 2019.

CG 140^e réunion 16-20 septembre 2019.

Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables

Article 2§5 - Les Parties s'engagent à assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région

CSER 2§5 GEORGIE

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'une période de repos hebdomadaire soit garantie.

191. La représentante de la Géorgie communique les informations ci-après.

During the last GC May meeting it was asked to bring some statistics regarding collective and individual agreements, indicating the weekly rest period. The Ministry of IDPs, Labour, Health and Social Affairs of Georgia does not record collective agreements. In order to get information, the Ministry addressed the Georgian Trade Union Confederation and was informed that there are 54 collective agreements (at the primary union level) and 1 sectoral (educational sector).

Presenting information on practical implementation of the article and how weekly rest period is determined by the individual or collective agreements is not available at this stage, as the existing labour inspection is not full-fledged and does not have a mandate to monitor how labour rights are being protected. Though as already mentioned the Government of Georgia is working on amendments to the labour legislation based on EU directives envisaged in Annex XXX of the EU-Georgia Association Agreement covering working-time regulations, weekly rest period, etc.

192. Le Président demande si les modifications apportées au code du travail géorgien permettront aux inspecteurs du travail de procéder à des visites de contrôle sur les lieux de travail sans l'autorisation de l'employeur.

193. La représentante de la Géorgie répond par l'affirmative, ajoutant que tel est précisément l'objectif des modifications apportées au code du travail.

194. Le représentant de la CES insiste sur la nécessité pressante de régler cette question en Géorgie. Il fait état du récent rapport publié par Human Rights Watch en août 2019, intitulé « No Year without Deaths, A Decade of Deregulation Puts Georgian Miners at Risk » (Les mineurs géorgiens victimes, année après année, d'une déréglementation qui met leur vie en péril) (voir <https://www.hrw.org/news/2019/08/22/georgia-worker-rights-safety-risk>) ; le texte intégral du rapport peut être téléchargé à l'adresse suivante : https://www.hrw.org/sites/default/files/report_pdf/georgia0819_web.pdf. En Géorgie, il n'y a pas que le cadre législatif/réglementaire relatif au repos hebdomadaire qui pose problème ; l'absence ou l'insuffisance de services d'inspection du travail est également en cause. Il s'agit ici du troisième constat de non-conformité pour ce motif ; il serait donc temps que le Comité gouvernemental approfondisse la question, à la lumière aussi du rapport susmentionné.

195. Le représentant irlandais est du même avis que le représentant de la CES et demande à la représentante de la Géorgie de s'expliquer.

196. La représentante de la Géorgie déclare que les autorités de son pays sont au courant du rapport de Human Rights Watch et ont conscience que cette situation ne peut plus durer. Elle est convaincue que les modifications apportées au code du travail permettront d'améliorer les choses. Elle insiste également sur le fait que la Géorgie a engagé un processus de réforme en la matière en 2013-2014 et qu'il faut du temps pour corriger la situation.

197. Le représentant de la CES répond que, sans être trop pessimiste mais simplement réaliste, le Comité gouvernemental devrait se pencher rapidement sur le problème étant donné qu'il s'agit du troisième constat de non-conformité.
198. Le Président propose d'appliquer les méthodes de travail du Comité gouvernemental. Les membres du Comité approuvent sa proposition.
199. Le Comité gouvernemental met d'abord aux voix une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour), puis un avertissement, également rejeté (11 voix pour, 9 contre et 17 abstentions).
200. Le Comité gouvernemental invite les autorités géorgiennes à mettre en place les mesures nécessaires, y compris les modifications du code du travail, pour rendre la situation conforme à la Charte, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 4 – Droit à une rémunération équitable

Article 4§2 – Les Parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers.

CSER 4§2 LITUANIE

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte, au motif que la dérogation au droit à une rémunération majorée ne s'applique pas seulement aux hauts fonctionnaires et aux dirigeants.

201. La représentante de la Lituanie communique les informations ci-après.

The European Committee of Social Rights recalled that the Article 150 of the previous Labour Code of the Republic of Lithuania, provided that the working hours performed by administrative officials outside the standard working hours were not classified as overtime work and consequently not reimbursed at an increased rate.

The previous Labour Code permitted to establish better working conditions than the mentioned provision of the Article 150 required therefore there was a different regulation in public and in private sectors. The Article 150 of the previous Labour Code could be applied only in the private sector, because in public sector the overtime was paid according to the special legal acts. But there were no complaints from private sector concerning that provision in practice as employee and employer could agree to pay for the overtime differently than it was provided in the Article 150.

Therefore, the Lithuanian Government believes it had been established that the exception to the right to increased remuneration applied only to senior officials and management executives.

During the reference period (2013-2016) Lithuania adopted the new Labour Code and provided relevant information related to overtime work in the last report, but ECSR noted that new Labour Code entered into force outside the reference period, and it would examine the situation during the next cycle of control.

202. Le représentant de la CES note qu'il s'agit là d'un problème très spécifique et que le code du travail lituanien a été remanié depuis 2017. Il demande si, dans sa nouvelle version, le code intègre les modifications prévoyant le paiement des heures supplémentaires aux hauts fonctionnaires.
203. La représentante de la Lituanie indique qu'à sa connaissance, le nouveau code du travail reprend les modifications relatives aux heures supplémentaires et pense que la situation devrait être redevenue conforme à la Charte lors de la prochaine évaluation du CEDS.
204. Aucun autre représentant ne prenant la parole, le Président propose de conclure que le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées, demande aux autorités lituaniennes d'inclure dans leur prochain rapport toutes informations utiles, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 4§2 REPUBLIQUE SLOVAQUE

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que le repos compensatoire pour les heures supplémentaires est insuffisant.

205. Le représentant de la République slovaque communique les informations ci-après.

According to the findings of the ECSR, the situation in the Slovak Republic is not in conformity with the charter in that the time-off compensation for overtime work on a one-to-one basis is not sufficiently long and that it should be longer. The Slovak Republic believes it needs to clarify the situation, as our reports might have been unclear in this respect.

I would like to inform the Committee that as far as the compensation for overtime work is concerned, the primary way of compensating the overtime work is a wage compensation bonus amounting to at least 25 % of the person's average wage for each hour of overtime work, in accordance with Article 121 of the Labour Code. This level is a minimum level stipulated by the Labour Code, which can be increased via collective bargaining. Each and every employee is entitled to this compensation for overtime work together with their usual wage for each hour of overtime work performed.

The Labour Code also provides for a possibility of granting the employee a time-off compensation on a one-to-one basis, meaning for one hour of overtime work they get one hour of time-off. This is why the ECSR considers the situation not be in conformity. However, it is important to stress that if a worker decides to take time-off as a compensation for overtime work, they are still entitled to their normal rate of pay during the time-off period. Therefore, the worker gets fully paid and they are also provided with a time-off compensation on top it.

To sum up, the overtime work compensation can have two forms in the Slovak Republic. The first one is a pure monetary compensation made of the worker's usual wage and a bonus amounting to at least 25% for each hour of overtime work. The second one is a mixed form of time-off and their normal rate of pay which is given to the worker on top of the time-off period. The Slovak Republic will provide the ECSR with this explanation in the next report, as it seems the previous reports were not detailed enough with.

206. Le représentant de la CES note que rien n'a changé depuis 2007 et qu'il n'a entendu aucune information nouvelle de la bouche du représentant slovaque. Il demande par conséquent si les autorités slovaques ont l'intention de corriger la situation.
207. Le représentant de la République slovaque souligne que la situation a bel et bien évolué depuis 2007 : à cette époque en effet, les travailleurs n'avaient pas droit à un repos compensatoire pour les heures supplémentaires. Depuis la conclusion négative formulée par le CEDS en 2010, une option permettant aux travailleurs d'obtenir une période de repos en compensation des heures supplémentaires a été mise en place.
208. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 4§2 TURQUIE

Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que la législation ne garantit pas aux fonctionnaires le droit, en lieu et place d'une rémunération, à un repos compensatoire d'une durée plus longue que les heures supplémentaires effectuées.

209. La représentante de la Turquie communique, oralement et par écrit, les informations ci-après concernant le motif de non-conformité.

The principle of this provision is that work performed outside normal working hours, because it requires an increased effort on the part of the worker, should be paid at a rate higher than the normal wage.

According to the Digest of the Committee, "Granting leave to compensate for overtime (instead of granting an increased remuneration) is in conformity with Article 4§2, on condition that this leave is longer than the overtime worked."

In our case, there are different provisions regarding overtime work in the Labour Law and Law on Civil Servants. According to Article 63 of the Labour Law entitled "Working Period", "The working period shall be a maximum of forty-five hours a week in general". Unless otherwise agreed, such a period shall be applied by equally assigning it to working days of the week.

Overtime work is regulated in Article 41 of the Labour Law. "Overtime is the work exceeding forty-five hours a week". The wage payable for each hour of overtime shall be paid by increasing the amount of normal work wage per hour by 50 %. If the worker who is working overtime wishes, he/she may utilise one hour and thirty minutes for each hour of overtime as free time instead of an increased wage in return for this work. The worker shall use the free time that he/she is entitled within six months, during working time and without any deduction from his/her wage. There are no exceptions for certain categories of workers in the Labour Law.

However, the provisions regarding overtime work are rather different in the Law on Civil Servant, under which the weekly working hours is forty hours. The working week is organised leaving Saturday and Sunday as week holiday. The work done by the Civil Servants over 40 hours is defined as overtime.

Overtime wage is regulated in Article 178 of the Civil Servants Law and also in the Regulation Regarding the Procedures of Overtime Work. Accordingly, in the following cases, overtime wage is paid to the civil servants:

- a. It is mandatory to complete the duty within a certain period of time set by law,
- b. The occurrence of extraordinary conditions such as diseases related to humans, animals and plants, malfunctions and natural disasters (during the continuation of these conditions),
- c. It is mandatory to work outside the working hours and days together with the workers in the scope of Labour Law, as a requirement of the service,
- d. To work in jobs that exceed the working hours as a matter of duty.

The principles and procedures of overwork are jointly determined by the State Personnel Presidency and the Ministry of Finance. According to the Article 178 of the Law on Civil Servants, public institutions can employ civil servants out of the daily working hours, without extra wage if necessary. In this case, the employees shall be given a day off, to account for every eight hours of overtime work. The leave to be granted in case of overtime shall be used in a year during which the overtime is performed. However, in case of not having enough time within the year, the leave shall be granted as soon as possible within the following year.

Finally, the representative of Turkey underlined that overtime work is exceptional for the civil servants and the working week is forty hours in general, leaving Saturday and Sunday as the week holiday. The civil servants are entitled to an increased time off instead of payment for overtime hours but the time off is equal to the overtime worked hours. In the legislation, as mentioned before, the employees shall be given a day off, to account for every eight hours of overtime work. The Collective agreement for the years 2016 and 2017 includes increased remuneration for certain groups of civil servants such as the employees of the Social Security Institution and Directorate General of Civil Registration and Citizenship Affairs. The Collective agreement for the years 2018 and 2019 includes similar articles.

The scope of the collective agreements includes coefficients and indicators to be applied to public officials, wages, all kinds of raise and compensations, additional payments, overtime wages, per diem, bonuses, birth, death and family allowances, funeral expenses, food and clothing. But the issue of leave for overtime work was not on the agenda.

Overtime work is exceptional for civil servants, except for certain institutions for limited time and increased payment for overtime is added to the collective agreements by the request of these institutions.

In conclusion, regarding the employees in the private sector, the situation is in conformity with the Charter, in terms of both increased remuneration and time-off. Regarding civil servants, increased remuneration is stipulated in the law for certain cases and leave is granted to civil servants equal to their overtime work. The government is going to consider further the findings of non-conformity of the Committee.

210. Répondant aux demandes d'éclaircissements du Président et du représentant de la CES, la représentante de la Turquie explique que la loi prévoit, dans certains cas, le versement d'une rémunération supplémentaire, dont le montant est déterminé par voie de négociation collective ; elle ajoute que, dans les faits, la plupart des fonctionnaires en bénéficient. Le motif de non-conformité concerne un petit pourcentage de fonctionnaires qui se voient accorder un repos compensatoire en lieu et place d'une rémunération, d'une durée égale au nombre d'heures supplémentaires effectuées.

211. La représentante de la Lituanie rappelle que l'article 4§2 requiert le versement d'une rémunération majorée pour les heures supplémentaires, sous réserve des exceptions prévues dans des cas particuliers.

212. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées et invite les autorités turques à revoir la situation et à fournir dans leur prochain rapport toutes informations utiles. Entretemps, le Comité décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 4§3 - Les Parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

CSE 4§3 ESTONIE

Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que le respect du droit à l'égalité de rémunération n'est pas garanti, comme le montre l'écart persistant de rémunération entre les hommes et les femmes.

213. Le Secrétariat rappelle que le CEDS a enregistré quinze réclamations collectives distinctes formées contre chacun des 15 Etats parties au Protocole prévoyant un système de réclamations collectives. Ces réclamations portent sur l'absence de mesures appropriées pour tendre à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale exigée par l'article 4§3, ainsi que sur les questions d'égalité des chances et d'égalité de traitement couvertes par l'article 20. Le CEDS devrait statuer définitivement sur ces réclamations d'ici la fin de l'année.

214. La représentante de l'Estonie communique les informations ci-après.

We thank the Committee for active concern regarding gender pay gap in Estonia and can confirm that it is shared by our Government. We have been taking and continue to take a range of measures to tackle this problem from different angles. Some progress can be seen - compared to 2015, when the gender pay gap was 26,9%, by 2017 it had decreased to 25,6%.

In order to decrease gender pay gap by tackling its various causes, Estonia has mainly implemented legislative, research and awareness-raising measures. Next, I will present some examples.

The Committee wished to be informed about the developments of the draft amendments to the Gender Equality Act, regarding establishment of supervisory measures for the requirement of equal pay for women and men in the public sector organisations. In August 2018, after two years of drafting and consultations, the Government approved and sent the draft to the Parliament. Unfortunately, the Parliament did not adopt the draft and due to parliamentary elections in March earlier this year, upon the expiry of the mandate all draft legislation on which the proceedings were not completed, were dropped from the proceedings. The present Government has not made any decisions yet concerning restarting the proceedings.

However, several changes have been designed to the parental leave and benefits system. The changes can be expected to especially support women's active participation in the labour market and their career possibilities and thereby also help to decrease gender pay gap. More specific aim of the changes has been to encourage more fathers to share care responsibilities with mothers. For example, from July 2020, fathers will have an individual right for paternity leave and benefit for 30 days (until that time, the paternity leave duration is 10 working days). Another aim is to provide more flexible possibilities for parents to combine the use of parental leave and participation in the labour market. For example, parents may receive parental benefit as well as earn income and the parental benefit will be reduced only when the monthly income exceeds 1.5 times Estonian average salary (1660

euros in 2019). This would enable both parents to work part-time and share the care responsibility accordingly.

In addition, with the help on the European Social Fund, the Ministry of Social Affairs has supported creating new childcare places. In 2015-2018, altogether 1193 childcare places were created all over the country to alleviate the shortage of childcare facilities. Also, during 2014-2020, the Ministry of Finance is coordinating a 34 million euros funding scheme from the European Regional Fund for the construction of nearly 2200 new places in childcare facilities and kindergartens in the three major urban areas of Estonia.

The Government is also working towards easing the care burden of caregivers. In autumn 2017, the Government made a decision to finance the most urgent long-term care measures. Among these are, for example, a state financed daily and weekly special care service for people at working age with multiple disability and providing new service places in care homes to elderly with dementia. At the end of 2018, the Government discussed an additional action plan for changes in the long-term care system. The main aim of the changes is to increase the availability of long-term care services to reduce the care burden on informal carers and through that, support the reconciliation of work and care. In June 2019, the newly formed Government coalition agreed that the Ministry of Social Affairs should continue to develop long-term care reform plan and should submit planned policy measures to Government for decision in November 2019.

Moreover, the Government has also taken steps to ensure adequate wages in female-dominated sectors, such as education. There has been a pan-party political commitment to raise the (average) salaries of basic school and upper-secondary school teachers over the last years, with an aim to reach 120% of the average salary in Estonia. Their salaries have almost doubled during the last eight years, although actual salaries of both primary and secondary school teachers still need to increase to reach the OECD average.

From January 2019, a three-year research project is carried out to decrease the still unexplained part of the gender pay gap. The aim is to design evidence-based policy scenarios through linking together different existing databases, adding qualitative analysis and using simulation and prognosis models. The project also creates an user-friendly, low-administrative-cost database for up-to-date data on gender pay gap. The digital solutions can have an empowering effect on women, providing information about the average pay level and the average pay gap in a certain field or position-level.

As mentioned at the beginning of my intervention, these were some examples of our activities aimed at reducing gender pay gap in the light of a wide variety of its causes. There have also been several awareness raising campaigns and projects, which we don't have time to go over at the moment. More thorough overview will be given in the next report, as requested by the Committee in the 2018 Conclusions.

215. Le représentant de la CES souligne que les mesures mises en œuvre par le Gouvernement estonien face à problème sont sans grande incidence pour le respect du droit à l'égalité de rémunération. Il ajoute que le texte de loi annoncé n'a malheureusement pas été adopté et que le Gouvernement n'a pas prévu de prendre de nouvelles mesures dans un avenir proche. Il précise que non seulement le CEDS, mais aussi l'Union européenne, ont reproché aux autorités estoniennes de n'avoir pas eu recours à des mesures efficaces pour s'attaquer au problème de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

216. De l'avis de la représentante de la Lituanie, dans la mesure où ce cas de non-conformité est examiné pour la première fois, le Comité gouvernemental pourrait prendre note des informations communiquées et demander instamment aux autorités estoniennes de procéder aux modifications nécessaires et de mettre en place des mesures efficaces pour régler ce problème.

217. La représentante de la France déclare que l'égalité de rémunération est une question d'une importance absolument cruciale en France et que le Comité gouvernemental devrait appliquer ses méthodes de travail. Elle rappelle que, lors de la dernière réunion du Comité en mai dernier, il a été demandé à tous les représentants de ne pas hésiter à voter une recommandation. Au lieu d'ajourner la décision, il faudrait mettre aux voix une recommandation appelant à rendre la situation conforme à la Charte, ce qui inciterait le pays concerné à adopter des mesures correctives dont il pourrait rendre compte dans son rapport suivant.
218. La représentante des Pays-Bas souligne que l'article 4§3 est à ses yeux une disposition particulièrement importante. Le fait que l'Estonie ne se soit doté d'aucun texte de loi efficace en la matière est préoccupant et, étant donné que le CEDS est de surcroît saisi d'une réclamation collective portant sur cet article, combiné à l'article 20, il lui semble que le Comité gouvernemental devrait se prononcer sur ce problème majeur sans attendre quatre années de plus.
219. Le représentant danois déclare qu'en l'espèce, cette réclamation ne dénonce pas l'absence de législation en la matière, mais son application ; il estime, par conséquent, que les autorités estoniennes devraient être incitées à trouver une solution sans nécessairement passer par le vote d'une recommandation.
220. La représentante de l'Estonie confirme qu'il existe bien une loi relative à l'égalité de rémunération et que les modifications qui n'ont pas été adoptées visaient précisément à rendre la législation plus efficace grâce à la constitution d'un organe de contrôle.
221. Après avoir entendu ces explications, le représentant de l'Irlande déclare que le Comité gouvernemental devrait adopter une position plus souple et suivre la suggestion de la représentante lituanienne.
222. Le Président déclare qu'il apparaît, à l'issue des diverses interventions, qu'aucune demande de vote n'a été formulée.
223. Le Comité gouvernemental prend donc note des informations communiquées, exhorte les autorités estoniennes à rendre la situation conforme à la Charte le plus rapidement possible, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 4§3 GEORGIE

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que l'égalité de rémunération n'est expressément prévue par la loi que pour la fonction publique.

224. Le Secrétariat déclare que la situation semble s'être légèrement améliorée depuis que la Géorgie a adopté, en 2015, une nouvelle loi sur la fonction publique. L'article 57 de ce texte prévoit que le système de rémunération doit reposer sur les principes de transparence et d'équité, ce qui signifie une rémunération égale pour les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale. Dans le secteur privé, la situation demeure inchangée, mais certaines mesures encourageantes sont prévues, puisque la Géorgie devrait bientôt transposer la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

225. La représentante de la Géorgie communique les informations ci-après.

On February 19 2019, the Parliament of Georgia adopted amendments to the labour legislation. The legislative package was prepared in compliance with EU directives (2000/78/EC, 2000/43/EC, and 2004/113/EC) and includes following organic laws and laws of Georgia: Organic Law of Georgia “Georgian Labour Code”, Law of Georgia on “Elimination of All Forms of Discrimination”, Law of Georgia on “Public Service”, Law of Georgia on “Gender Equality”.

The above-mentioned amendments aim to establish those principles that serve to eliminate and prohibit discrimination in labour and pre-contractual relations, employment and occupation based on religion or faith, disabilities, age, sexual orientation, racial or ethnic origin and apply to all persons employed in public and private sectors. To highlight, the Law of Georgia on “Elimination of All Forms of Discrimination” defined sexual harassment as any form of unwanted physical, verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment. While Law on “Gender Equality” defines that harassment and sexual harassment in labour relations/at workplace are prohibited.

*In addition to above-mentioned work the Government of Georgia is continuously working on expansion of Organic Law of Georgia “Georgian Labour Code”. Numerous changes have been made to the Labour Code since 2013, targeted towards strengthening the rights of workers at the workplace. GoG will continue to sophisticate Organic Law of Georgia “Georgian Labour Code”, thus introducing international labour standards into Georgian labour market, as per Georgia’s Association Agreement with EU, Annex XXX. The amendments will be covering issues, such as implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, an employer’s obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship, measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding, part-time work , fixed-term work, progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security, **collective redundancies**, transfer of undertakings, fixed-duration or temporary employment relationship, **certain aspects of the organization of working time**. In terms of equal pay for work of equal value it is important to mention EU DIRECTIVE 2006/54/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation which is the part of legislative package to be submitted to the Parliament in autumn session. The directive defines, that for the same work or for work to which equal value is attributed, and direct and indirect discrimination on grounds of sex with regard to all aspects and conditions of remuneration shall be eliminated.*

Apart from that work on “National Strategy of Labour Market and Employment Policy of Georgia 2019-2023” is in the process, the strategy will be adopted in the nearest days. One of the tasks of the strategy is to promote gender equality and women’s participation in the labour market. Pursuant to the strategy, legislation on discrimination and gender inequality will be improved which will play an important role in safeguarding the equality principle, improving the mechanisms to protect women’s labour rights as well as taking measures to ensure that pregnant, newly given birth and breastfeeding women enjoy better measures of safety and healthcare and that their social guarantees are improved. Ensuring that employees receive equal remuneration for equally valuable work will be guaranteed on the legislative and practical levels alike, guidelines on methodology will be elaborated so that

the principle of equal remuneration is ensured and guaranteed. These issues are also incorporated in the strategy realization action plan 2019-2021.

Currently Government of Georgia is carrying out a public service reform which aims to establish fair remuneration system. To this end Georgian legislation governing remuneration in public service fully determines procedures and rules of granting coefficients to specific positions in the public entity. Article 57 of the Law of Georgia on “Public Service” defines that the remuneration system for officers shall be based on the principles of transparency and fairness, which means equal pay for equal work performed. At the same time Article 3 of the Law on Remuneration in Public Service determines that the basic principle of issuing labour remuneration according to which the system of remuneration rests on principles of equality and transparency which imply the receipt of equal pay for the performance of equal job in accordance with rules established in advance. Pursuant to the same law determination of functions for specific positions is based on assessment of each case. Assessment of each case means that the entities evaluate different features such as level of responsibility, stress, relevant competencies, qualification and work experience. Accordingly, determination of coefficients for each position is based not only essential/principal similarity of functions but above-mentioned factors – responsibility, complexity, relevant competencies, qualifications and work experience. This in aggregate implies evaluation of the value of work which is the main principle of the Convention.

Guarantees of enforcement and judicial safeguards

Every person in Georgia is free to appeal to court when his or her rights violated, including in case of wage discrimination. The burden of proof for the claim submitted in the case possible discrimination shall lie on employers (Labour Code of Georgia)

The Ministry addressed civil courts of Georgia and Public Defender. There were no cases of wage discrimination discussed by the courts so far, while during the period of 2015-2018 the Office of Public Defender of Georgia discussed 3 cases out of which 2 cases were stopped and in one case Public Defender issued a recommendation. No ceiling to compensation for pecuniary and non-pecuniary damage that may be awarded to a victim of pay discrimination is established and is determined based on details and characteristics of each case

*When it comes to methods of comparison in public sectors this is to highlight the **Measures Taken in the Context of Civil Service Reform for Developing an Objective Job Evaluation Method to Ensure that Job Classification and Remuneration in the Public Service is Free from Gender Bias.** In order to implement the activities envisaged by the Decree of the Government of Georgia on approving of the Civil Service Reform Concept⁵, inter alia, the new Law on Civil Service (CSL) and the package of secondary legislation, prescribed by the transitional provisions of the CSL, were adopted. The CSL introduces new understanding and scope of civil service system. The provisions of the CSL are dealing with revised rules on transparent selection, equality before the law, equal opportunities, impartiality, promotion and dismissal of civil servants, continuous needs-based professional development of civil servants, etc.*

Equality before the law is ensured by new CSL and its section 9 states one of the principles of civil service according to which the exercise of legal rights, freedoms and legal interests of any citizen of Georgia involved in official legal relations may not be restricted or obstructed, irrespective of their race, colour, language, sex, age, nationality, origin, place of birth or residence, property or social status, religion or faith, national, ethnic or social origin, profession, marital status, health status, disability, sexual orientation, gender identity and

⁵ The Decree of the Government of Georgia #627 adopted on November 19, 2014 on “Approving Concept for Civil Service Reform and Several Measures Related to its Implementation”

expression, affiliation with political or other associations, including trade union, political or other views, or other characteristics.

Secondary legislation, thus, aims at ensuring equal opportunities for gender mainstreaming in civil service through, requiring, for example, involvement of a person responsible for the gender issues of a public institution in the activity of the selection commission.⁶ The requirement to permanently have person responsible for gender issues is considered, however at the moment only recommended and heads of HR units instructed accordingly. Also, the decree of the Government of Georgia on “Ethics and General Rules of Conduct for Civil Service”⁷ requires that public institution facilitates attainment of a gender balance at a public institution and ensures the creation of equitable conditions and opportunities of work to different genders.⁸ Also, the article on prohibition of sexual harassment at workplace is introduced.⁹ The purpose of it is to emphasize the existence of relevant general or internal procedures for preventing and for resolving allegations of sexual harassment and also to ensure compliance with the international standards regarding this issue. These regulations seek to encourage the equal environment for all employees regardless their gender identity or sexual orientation, keep them informed about the phenomena of sexual harassment and the relevant procedures on disclosure and stress the responsibility of supervisors in handling the unwelcome behaviour of the employee by using effective measures. The new classification system was introduced by the new CSL and secondary legislation prescribed by the CSL. Before the new CSL came into force in 1st of July 2017, all public institutions, including the local self-governmental institutions, rearranged the staff according to the law and new classification system. For this purpose, the functions were categorized into core functions and support functions. The CSB was actively involved in implementation of new classification and ranking system by preparing the guidelines and recommendations for the public institutions. To ensure the systematize completion of ranking process the CSB developed the plan of actions and draft version of change management action plan. The CSB has also prepared the sample of rearrangement of staff by providing the relevant and necessary information for each rank and position.

CSL provides for the obligation to conduct an annual compulsory assessment of professional civil servants, which allows identifying needs for motivation and enhancement of adequate qualification. To this end, it is necessary to establish a unified and systematic performance evaluation system to ensure an objective approach to evaluating civil servants in public institutions at the central and local levels. For this purpose, training sessions and informational meetings were organized in public institutions in regions as well as in the line ministries.

The CSB has been designated as a principal body to explore and monitor job performance evaluation practices and develop corresponding recommendations. The CSB is committed to provide professional assistance and advice to all government institutions in the implementation of the uniform job performance evaluation methods. Principles of rule of law, fairness, objectiveness, transparency, integrity, conflict of interest, credibility and protection of interest of civil service institution and servant are equally observed in appraisal process. As to the concrete steps in order to promote the use of objective job evaluation or develop such method in the private sector, methodology is being elaborated with the support of international organizations and active participation of social partners, in particular, trade union confederation.

Thinking through the actual situation, statistical data showing a gender wage gap of 37.7 pec cent is not based on the calculation of monthly wages of both sexes but includes

⁶ The decree of the Government of Georgia #204 adopted on April 21st on “Conduct of Competitions in Civil Service”, Article 15

⁷ The decree of the Government of Georgia #200 adopted on the April 20, 2017 “General Code of Ethics and Conduct for Civil Service”

⁸ *Ibid.*, Article 14

⁹ *Ibid.*, Article 15

benefits and other wage components, for instance, bonuses. Pursuant to the recently conducted labour force survey (2017) percentage of wage gap decreased from 35% to 18% when different methodology was used, in particular when calculating based on hourly wages. The survey also saying that women work less hour and men mostly overtime. When it comes to gender equality and equal pay it is worth to bear in mind that Georgia is a country with distinguished traditional values where gender stereotypes and social roles of men and women play a decisive role. The pay gap is not primarily conditioned by legal or regulatory environment but traditional norms and attitude where women are combining their roles in household chores and career development.

Average monthly nominal earnings of employees by occupation, 2017				
35% difference				
Group s, ISCO- 88	Occupation	Total	of which:	
			Female	Male
	Total	999.1	770.2	1197.4
1	Legislators, senior officials and managers	2177.4	1651.1	2432.7
11	Legislators and senior officials	2550.0	2205.7	2636.9
12	Corporate managers	2502.3	1809.7	2860.1
13	Managers of small enterprises	1730.3	1406.5	1879.2
2	Professionals	960.4	807.3	1242.0
21	Physical, mathematical and engineering science professionals	1542.4	1146.6	1650.8
22	Life science and health professionals	1015.0	898.2	1375.0
23	Teaching professionals	648.4	622.2	768.1
24	Other professionals	1078.9	946.1	1241.8
3	Technicians and associate professionals	897.5	636.2	1148.0
31	Physical and engineering science associate professionals	1346.6	1157.9	1383.0
32	Life science and health associate professionals	662.9	603.2	941.7
33	Teaching associate professionals	448.5	407.8	648.6
34	Other associate professionals	918.2	679.3	1099.0
4	Clerks	957.6	840.1	1131.9
41	Office clerks	972.7	790.6	1201.2
42	Customer services clerks	937.8	895.7	1016.0
5	Service workers and shop and market sales workers	683.1	522.5	810.4
51	Personal and protective services workers	744.0	550.5	833.0
52	Models, salespersons and demonstrators	601.7	503.1	757.1
6	Skilled agricultural and fishery workers	525.1	479.2	538.0
61	Skilled agricultural and fishery workers	525.1	479.2	538.0
7	Craft and related trades workers	1073.0	572.3	1170.5
71	Extraction and building trades workers	1393.0	1117.4	1395.9
72	Metal, machinery and related trades workers	934.8	855.9	937.2
73	Precision, handicraft, craft printing and related trades workers	840.9	672.9	933.8
74	Other craft and related trades workers	796.2	541.0	962.0

8	Plant and machine operators and assemblers	934.7	761.9	945.8
81	Stationary plant and related operators	932.4	803.4	960.8
82	Machine operators and assemblers	909.3	615.5	928.6
83	Drivers and mobile plant operators	941.9	570.8	944.2
9	Elementary occupations	581.2	388.6	700.8
91	Sales and services elementary occupations	422.3	364.6	497.4
92	Agricultural, fishery and related labourers	435.4	441.1	433.0
93	Labourers in mining, construction, manufacturing and transport	835.1	499.8	891.4
Source: Statistical survey of organizations and enterprises.				

37% difference

Average monthly nominal earnings of employees by economic activity (Nace rev. 2) and sex , 2016-2018

	GEL								
	2016			2017			2018*		
	Total	<i>of which:</i>		Total	<i>of which:</i>		Total	<i>of which:</i>	
		Female	Male		Female	Male		Female	Male
Total	940.0	731.2	1116.6	999.1	770.2	1197.4	1124.1	856.2	1360.5
Agriculture, forestry and fishing	570.2	518.9	584.8	642.8	617.0	651.2	732.4	777.0	718.8
Mining and quarrying	1154.1	1210.3	1147.0	1260.4	1191.8	1268.3	1344.0	1189.7	1363.4
Manufacturing	783.2	572.6	894.8	868.1	629.0	994.7	973.3	692.8	1127.9
Electricity, gas, steam and air conditioning supply	1348.0	1489.8	1315.9	1414.1	1514.0	1391.7	1513.1	1644.7	1485.1
Water supply, sewerage, waste management and remediation activities	711.5	601.2	760.1	753.4	664.3	789.8	790.5	672.8	838.7
Construction	1265.9	924.1	1297.8	1465.7	949.5	1523.2	1757.2	1327.5	1802.4
Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	790.4	594.4	957.5	844.2	633.0	1034.0	1045.2	783.9	1271.0
Transportation and storage	1155.5	869.9	1235.8	1238.1	847.2	1362.8	1356.0	1047.5	1451.5
Accommodation and food service activities	625.6	545.6	747.9	671.9	592.4	785.3	885.5	781.1	1038.3
Information and communication	1339.0	1130.9	1487.3	1425.7	1185.1	1592.2	1759.6	1446.2	1985.8

Financial and insurance activities	1834.9	1287.1	2669.7	2008.3	1394.7	3024.6	2241.2	1498.7	3461.2
Real estate activities	1016.6	771.3	1122.7	1093.3	764.6	1283.6	1110.8	793.1	1266.6
Professional, scientific and technical activities	1463.6	1467.1	1460.7	1594.5	1498.7	1671.6	1892.5	1421.3	2355.5
Administrative and support service activities	739.6	571.9	830.8	767.9	627.8	844.4	1006.0	1072.8	968.7
Public administration and defence; compulsory social security	1254.7	1201.0	1276.2	1236.1	1185.7	1256.3	1268.3	1178.0	1307.0
Education	534.2	514.7	599.3	577.0	559.0	637.9	600.6	581.8	664.8
Human health and social work activities	914.6	789.0	1253.3	953.3	831.3	1289.1	1000.6	884.9	1313.9
Arts, entertainment and recreation	833.7	703.7	964.0	876.9	754.7	992.1	999.5	864.8	1134.2
Other service activities	729.6	570.6	1001.9	685.5	625.1	780.9	863.2	715.4	1095.5
*Preliminary data. Revised data will be available on 8 October, 2019.									
Source: Statistical survey of organizations and enterprises.									

226. La représentante de la Géorgie indique que le droit à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale doit être reconnu dans le secteur privé comme dans le secteur public. Pour l'heure, seule la loi sur la fonction publique mise en place en 2015 renferme ce principe. Elle confirme que la Géorgie transposera sous peu la directive 2006/54/CE. Les modifications qu'il a été proposé d'apporter au code du travail ont été examinées lors d'une consultation tripartite et deviendront effectives à l'automne ; elles portent sur la lutte contre la discrimination et sur l'égalité des chances sur le lieu de travail, ainsi que sur les services de l'Inspection du travail. En outre, la nouvelle Stratégie en matière d'emploi et de travail (2019-2023) qui va être déployée par le Gouvernement aborde également la question de l'égalité des chances sur le marché du travail et de la lutte contre les inégalités hommes-femmes, y compris sur le plan salarial. Enfin,

l'intervenante souligne qu'en Géorgie, tous les travailleurs peuvent saisir les tribunaux s'ils estiment que leurs droits liés au travail, notamment en matière de discrimination sur le lieu de travail, n'ont pas été respectés.

227. Le Président s'enquiert de la date à laquelle prendront effet les modifications du code du travail et demande si le texte énoncera également le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dans le secteur privé.

228. La représentante de la Géorgie confirme que le Parlement devrait adopter les modifications précitées à l'automne.

229. Les représentantes de la Lituanie et de la France se réjouissent de cette évolution positive et déclarent que le Comité gouvernemental devrait inviter/encourager les autorités géorgiennes à poursuivre dans cette voie.

230. La représentante de la Grèce déclare que le Comité gouvernemental devrait enjoindre les autorités géorgiennes à améliorer la situation dès que possible, compte tenu de ce que les modifications n'ont pas encore été coulées dans la législation.

231. Le Président propose d'indiquer en conclusion que le Comité gouvernemental prend note de l'évolution positive annoncée par la Géorgie et invite les autorités de ce pays à améliorer la situation en matière d'égalité des sexes pour rendre la situation conforme à la Charte.

232. Avant de passer à l'examen de l'article suivant, le Président explique qu'en raison des changements qui pourraient intervenir prochainement dans la jurisprudence du CEDS concernant l'article 4§5, il a été décidé de ne pas inscrire à l'ordre du jour l'examen des deux cas de non-conformité ayant trait à cette disposition (Estonie et Lettonie).

Article 5 – Droit syndical

CSER 5 ARMENIE

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte aux motifs que :

- **le nombre minimum de membres requis pour constituer un syndicat ou une organisation d'employeurs est trop élevé ;**
- **les catégories de travailleurs ci-après ne peuvent pas constituer de syndicats ni s'affilier au syndicat de leur choix : le personnel employé par le Bureau du procureur, les effectifs civils des services de sécurité, tous les agents des forces de police, y compris le personnel civil, les travailleurs indépendants, les professions libérales et les travailleurs du secteur informel.**

233. La représentante de l'Arménie communique, oralement et par écrit, les informations ci-après.

Concerning the first ground of non-conformity:

Currently a working group has been established which includes representatives of the Government, Trade Union and Employers' Union, as well as ILO local and international

experts. The aim of the group is to develop and finalize the amendments to the Labour Code, Law “On Trade Unions” and Law “On Employers’ Unions”. The issue on minimum membership requirements for forming trade unions and employers’ organizations is also under review.

Concerning the second ground of non-conformity:

The Constitution of the Republic of Armenia which was amended in 06.12.2015 states that:

1. Everyone shall have the right to freedom of association with others, including the right to form and join trade unions for the protection of labour interests (Article 45 part 1).
2. The freedom of associations may be restricted only by law, for the purpose of state security, protecting public order, health and morals or the basic rights and freedoms of others (Article 45 part 1).

Meantime, according to the Articles 2 and 3 of the Law “On Service in Police” the civilians employed by the police are not considered as police force/servants. The prohibition to form or join the trade unions prescribed by Article 6 of the Law is not applied for civilians working in the police. Thus, they can form or join the trade unions.

The same is also applicable for civilians employed by the security service according to several legislative acts such as Law “On National Security Bodies”, Law “On Civil Service”, etc. So the civilians of National security service can form or join the trade unions.

Regarding the rights of non-civilian employees in the police, the Prosecutor’s Office, National Security Service, the RA legislation prescribes a range of guarantees, procedures for rights implementation and protection of violated rights aimed to protect the economic and social rights of those employees, particularly these are defined by RA Laws “On Police”, “On Military Service and Status of Military Servant”, “On Service in Police”, “On Prosecutor’s Office”, “On National Security Bodies”, etc.

Full information would be provided in the next report.

234. Le Président demande des explications au sujet des catégories de travailleurs qui ne peuvent constituer un syndicat ou s’y affilier, comme les travailleurs indépendants, les professions libérales et les travailleurs du secteur informel.

235. La représentante de l’Arménie craint que le constat de non-conformité ne résulte d’un malentendu, étant donné qu’il n’existe pas de réglementation particulière pour ces catégories de travailleurs.

236. S’agissant du premier motif de non-conformité, le représentant de la CES se félicite de ce qu’un groupe de travail ait été mis sur pied. Il observe cependant que le Gouvernement avait déjà indiqué en 2014 que des discussions étaient en cours.

237. La représentante de l’Arménie déclare qu’un amendement au code du travail avait été rédigé en 2014 dans la foulée des discussions en question, mais que certaines dispositions concernant les conditions minimales d’adhésion n’ont pas été approuvées, de sorte que la question est de nouveau à l’examen. La constitution du groupe de travail a coïncidé avec la nomination du nouveau Gouvernement. Il est difficile de savoir exactement

quelle sera l'issue des discussions, mais elle espère que les modifications proposées seront adoptées.

238. S'agissant du deuxième motif de non-conformité, le représentant de la CES souligne que hormis la mention du personnel civil employé dans la police et le service national de sécurité, la détermination des catégories de travailleurs ne bénéficiant pas de la liberté de constituer des syndicats ou d'y adhérer ne semble avoir guère progressé.

239. La représentante des Pays-Bas espère que le groupe de travail n'examinera pas seulement les conditions minimales d'adhésion, mais aussi les catégories de personnel non autorisées à constituer des syndicats ou à s'y affilier.

240. Le représentant de la CES demande au Comité gouvernemental d'appliquer ses méthodes de travail concernant le deuxième motif de non-conformité, invoquant la gravité de la situation et l'absence d'une quelconque avancée depuis la dernière conclusion négative.

241. Les représentantes de la Grèce et des Pays-Bas soutiennent la tenue d'un vote.

242. Le Comité gouvernemental met aux voix une recommandation concernant le deuxième motif de non-conformité, qui est rejetée (0 voix pour, 12 contre et 25 abstentions). Il met ensuite aux voix un avertissement, qui est adopté (19 voix pour, 4 contre et 15 abstentions).

CSER 5 AZERBAÏDJAN

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte aux motifs que :

- **le droit de constituer et d'adhérer à des syndicats n'est pas garanti en pratique dans les entreprises multinationales ;**
- **tous les membres de la police sont privés du droit syndical.**

243. La représentante de l'Azerbaïdjan communique, oralement et par écrit, les informations ci-après.

Article 58 of the Constitution of the Republic of Azerbaijan sets out the basis for citizens' rights to joining. According to this Article everyone is free to join other people. Everyone has the right to establish any union, including political party, trade union and other public organisation or enter existing organisations. Unrestricted activity of all unions is ensured.

According to Article 19 of the Labour Code of the Republic of Azerbaijan a trade union may be established on a voluntary basis without discrimination among employees or without prior permission from employers. Employees may join the appropriate trade union and engage in trade union activity in order to protect their labour and socio-economic rights and legal interests. Rights, duties and mandate of trade-unions are determined by the Law of the Republic of Azerbaijan on "Trade-unions" and their statutes.

According to Article 3 of Law "On Trade Unions", employees, pensioners, persons, being educated have all uniform right to voluntary set up trade unions at their choice and without preliminary permission, as well as to join trade unions for the protection of their legal interests, labour, social - economic rights and conduct trade union activity.

Military service members are not allowed to join trade unions. At the same time, we inform that in military units and enterprises, along with military personnel there are also civilian employees, each military unit and enterprise has a trade union organisation and these trade union organisations are united in the United Trade Union Committee of the Ministry of Defense of the Republic of Azerbaijan.

The Law of the Republic of Azerbaijan "On Civil Service" establishes the right of civil servants` to join trade unions in state bodies. According to Article 19 of the Law, association in trade unions is included in the basic rights of civil servants.

The trade union organisation has been established and operates in all state bodies of the Republic.

More than 90 percent of employed persons in the Republic of Azerbaijan are members of trade union organisations. Attempts by the Trade Union Confederation of Azerbaijan to create trade union organisations in some of the transnational and foreign companies operating in the republic have failed. These companies did not welcome the initiative of the Trade Unions Confederation of Azerbaijan to establish trade union organisation in those companies. It has been stated that employees (at least seven people) working in this company do not want to create a trade union organisation putting forward factors such as high salaries of employees, well organised work and leisure regimes, decent workplaces and successful organisation of employees' social security at this companies. While reviewing this issue, the state considered the position of transnational companies acceptable as addressing from the position the rule of law and the principle of equality of parties.

Nevertheless, the Trade Unions Confederation of Azerbaijan established trade unions in 56 private enterprises in 2017, in 47 private enterprises in 2018 and 60 in the first 6 months of 2019.

Police officers working in police agencies cannot join trade unions. However, civilian employees working in police agencies can join trade unions.

244. Le représentant de l'Irlande souhaite savoir en quoi la situation dans les entreprises multinationales et les forces de police a changé depuis le dernier constat de non-conformité.

245. La représentante de l'Azerbaïdjan déclare que rien n'a changé. Des discussions ont eu lieu sur les problèmes en question, sans résultat concluant.

246. La représentante de la France souhaiterait obtenir quelques précisions sur le dialogue social au sein des entreprises concernées afin de mieux comprendre les obstacles qui entravent la constitution d'associations professionnelles.

247. La représentante de l'Azerbaïdjan n'est pas en mesure de fournir des explications détaillées à ce stade, mais assure que des informations complémentaires figureront dans le prochain rapport.

248. Le représentant de la CES estime, s'agissant du premier motif de non-conformité, qu'une certaine forme de syndicalisation semble se dessiner dans les faits au sein des entreprises multinationales et qu'il serait utile d'en connaître le cadre juridique. Pour ce

qui est du deuxième motif de non-coformité, il n'y a apparemment rien de neuf et aucun signe ne donne à penser que les autorités n'aient l'intention de corriger la situation.

249. La représentante de l'Azerbaïdjan confirme, en réponse à une question de la représentante de l'Espagne, que son pays a ratifié les conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT.
250. Le représentant de la CES déclare qu'il serait utile de connaître le taux de syndicalisation par rapport au nombre total d'entreprises multinationales implantées dans le pays.
251. Le Président considère qu'il y a des signes de dialogue social dans les entreprises multinationales mais que, pour ce qui est du droit des membres de la police de constituer des syndicats ou de s'y affilier, rien ne semble avoir évolué.
252. Le représentant de la Norvège a le sentiment que les policiers se heurtent à une interdiction générale de constituer un syndicat ou de s'y affilier; aussi faudrait-il, à ses yeux, appliquer les méthodes de travail du Comité gouvernemental.
253. La représentante de la Lituanie soutient la proposition visant à procéder à un vote sur le second motif de non-conformité.
254. S'agissant du premier motif de non-conformité, le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées et invite les autorités azerbaïdjanaises à fournir dans le prochain rapport toutes informations utiles et à rendre la situation conforme à la Charte.
255. En ce qui concerne le deuxième motif de non-conformité, le Comité gouvernemental met d'abord aux voix une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour, 9 contre et 27 abstentions), puis un avertissement, qui est adopté (21 voix pour, 3 contre et 14 abstentions).

CSER 5 GEORGIE

Le Comité conclut que la situation de Géorgie n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte aux motifs qu'il n'est pas établi que :

- ***les salariés soient, dans les faits, correctement protégés contre toute discrimination fondée sur l'appartenance syndicale ;***
- ***les syndicats soient en droit de mener et mènent effectivement leurs activités sans ingérence des autorités et/ou des employeurs ;***
- ***les conditions de représentativité des syndicats ne portent pas atteinte au droit syndical ;***
- ***les policiers, ainsi que les personnes employées dans les secteurs des affaires intérieures, des douanes et des impôts, ainsi qu'au sein des organes judiciaires et des services du ministère public, jouissent du droit syndical.***

256. La représentante de la Géorgie communique les informations ci-après.

Members of the police and those employed in internal affairs, customs and Taxation, in judicial bodies and the office of the public prosecutor enjoy the right to organise.

Georgian Legislation prohibits discrimination on a number of grounds, including trade union membership. The Constitution of Georgia regulates freedom of labour, freedom of trade unions, right to strike and freedom of enterprise and determines that everyone has the right to establish and join trade unions in accordance with the organic law, etc.

Pursuant to sub-paragraph 3 of the article 2 of Georgian Organic Law “Georgian Labour Code” labour and pre-contractual relations shall prohibit any type of discrimination due to race, skin color, language, ethnicity or social status, nationality, origin, material status or position, place of residence, age, sex, sexual orientation, marital status, handicap, religious, public, political or other affiliation, including affiliation to trade unions, political or other opinions.

Moreover, on 2 May 2014 the Law of Georgia “On the elimination of all forms of discrimination” was adopted. This Law is intended to eliminate every form of discrimination and to ensure equal rights of every natural and legal person under the legislation of Georgia, irrespective of race, skin color, language, sex, age, citizenship, origin, place of birth or residence, property or social status, religion or belief, national, ethnic or social origin, profession, marital status, health, disability, sexual orientation, gender identity and expression, political or other opinions, or other characteristics (Article 1). Pursuant to the same law all forms of discrimination shall be prohibited in Georgia (Article 2(1)). The Public Defender of Georgia shall monitor issues regarding elimination of discrimination and ensuring equality (Article 6(1)) and discusses the applications and complaints of natural and legal persons or groups of persons, who consider themselves to be victims of discrimination (Article 6 (2-a)).

As to the interference from authorities, the Law of Georgia on Trade Unions defines that trade unions and federations (associations) of trade unions are independent from state and local self-government bodies, employers, employers' confederations (unions, associations), political parties and organisations, and are not accountable to or controlled by them.

Pursuant to the same law various representative (elected) bodies of enterprises, institutions and organisations may not be used to limit the lawful activities of trade unions. Pursuant to the Law of Georgia “Georgian Criminal Code” unlawful interference with the establishment of political, public or religious associations or with their activities using violence, threat of violence or official position, - shall be punished by a fine or corrective labour for up to a year, or with restriction of liberty for up to two years, or with imprisonment for the same term.

Currently, there are 12 cases before the courts (various instances) concerning discrimination on grounds of trade union membership.

The report asked for the details of formation of trade unions:

1. Trade union is the non-entrepreneurial (non-commercial), .legal entity established on the basis of the rule determined by the civil code, according to activities — voluntary public union (organisation) of persons (workers) related by common entrepreneurial, professional interests with the aim to protect and represent labor, social-economic and legislative rights and interests of its members. (14.12.2006. N 3983)

2. Everyone has the right to establish and get united in the trade union according to the Georgian constitution.

3. Trade union can be established in any enterprise, establishment, organisation and other working place.

4. Peculiarities of establishing trade unions within defence, internal affairs, state security, tax, customs, court bodies are determined by the legislation on these bodies.

5. The person (worker) of the age of 15 and above who carries out labour (professional) activities or studies at the high educational, secondary-professional, vocational institutions, has the right to establish and enter the trade union, participate in professional activities and freely leave trade unions. Those being temporarily unemployed or retired can remain members of trade unions.

6. The trade union is established according to branch, entrepreneurial, territorial or another trait of professional specific nature.

7. Trade unions have the right to establish:

a) primary trade union organizations in enterprises, establishments, organizations and other working places

b) professional organisations and unions (associations) of national character, autonomous republics of Abkhazia and Ajara, regional, city, enterprise, establishment, organization professional organizations and unions (associations)

8. In order to establish a trade union, coalition (association) of trade unions, the task force group (organizational group) calls for the meeting (conference, assembly), of founders which adopts the statute and elects managing trade union bodies

9. Establishment of the trade union can be with the initiative of at least 50 persons (100 Georgian ALRI for registration)

10. All trade unions enjoy equal rights

There are no specific criteria set by the law, any trade union is entitled to be involved in collective negotiations and sign collective agreements.

The Law of Georgia on Trade Unions was transformed into organic law, making it more protected and giving high legitimacy.

Work of police and those employed in internal affairs, customs and Taxation, in judicial bodies and the office of the public prosecutor is determined by specific law and not explicitly prohibits membership.

257. En réponse à une demande d'explication du Président, la représentante de la Géorgie déclare qu'aucune loi géorgienne n'interdit aux policiers ou autres travailleurs de constituer des syndicats ou de s'y affilier.

258. La représentante de la Géorgie confirme, en réponse à une question posée par le représentant de la CES, que l'adoption de la loi organique relative aux syndicats est récente (2018-2019) et que le CEDS n'en a pas encore été avisé.

259. Le représentant de la CES demande des éclaircissements à propos de la condition exigée pour la constitution de syndicats, à savoir un nombre minimum de 50 personnes.

Il souligne qu'une telle condition risque de poser problème si le pays compte beaucoup de petites entreprises.

260. La représentante de la Géorgie confirme l'existence de cette condition mais précise que des négociations ont démarré à ce sujet entre les partenaires sociaux et l'Etat.

261. Le représentant de la CES demande également des éclaircissements sur la disposition selon laquelle toute personne âgée de plus de 15 ans qui exerce une activité professionnelle ou poursuit des études peut former un syndicat.

262. La représentante de la Géorgie confirme que c'est bien ce que prévoit la loi.

263. Le représentant de l'Irlande estime que la situation a évolué favorablement.

264. Le Comité gouvernemental prend note de l'évolution positive et invite les autorités géorgiennes à inclure dans le prochain rapport toutes les informations nécessaires. Entre-temps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 5 LETTONIE

Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif qu'il faut réunir le quart au moins des salariés d'une entreprise pour pouvoir constituer un syndicat et au moins 50 membres fondateurs pour créer un syndicat en dehors d'une entreprise, ce qui constitue une restriction excessive du droit syndical.

265. La représentante de la Lettonie communique, oralement et par écrit, les informations ci-après sur le motif de non-conformité.

With a view to ensuring or promoting the freedom of workers and employers to form local, national or international organisations for the protection of their economic and social interests and to join those organisations, the Parties undertake that national law shall not be such as to impair, nor shall it be so applied as to impair, this freedom. The extent to which the guarantees provided for in this article shall apply to the police shall be determined by national laws or regulations. The principle governing the application to the members of the armed forces of these guarantees and the extent to which they shall apply to persons in this category shall equally be determined by national laws or regulations.

The Committee concludes that the situation in Latvia is not in conformity with Article 5 of the Charter on the ground that a minimum of at least one quarter of the employees of an undertaking are required to form a trade union in an undertaking, and 50 founding members are required to form a trade union outside an undertaking which constitutes an excessive restriction on the right to organise.

Argumentation of Latvia:

Latvia considers that the ratio legis of the amendments and the thresholds of the Law on Trade Unions of 6 March 2014 required to form a trade union are appropriate (see the table below). Moreover, the Law on Trade Unions was drafted in collaboration with the Free Trade Union Confederation of Latvia (LBAS), and afterwards received LBAS support.

LBAS took active participation in the drafting of the Law on Trade Unions. Within the legislative process, LBAS analysed the ILO supervisory bodies' interpretation regarding thresholds for the establishment of trade unions.

The ILO convention No 87 "Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention" (hereinafter - Convention No. 87) is the main instrument guiding to the realisation of trade union liberties. According to Article 2 of the Convention No. 87 workers and employers, without distinction whatsoever, have the right to establish and, subject only to the rules of the organisation concerned, to join organisations of their choosing without previous authorisation.

Furthermore, Article 3 of the Convention No. 87 provides that workers' and employers' organisations have the right to draw up their constitutions and rules, elect their representatives in full freedom, organise their administration and activities and formulate their programmes. The public authorities must refrain from any interference which would restrict this right or impede the lawful exercise thereof. Finally, according to Article 7, the acquisition of legal personality by workers' and employers' organisations, federations and confederations cannot be made subject to conditions of such a character as to restrict the application of the provisions of the Convention No. 87.

Therefore, LBAS concluded that the ILO instruments protect freedom of trade unions and prohibit public authorities to put obstacles to the realisation of trade union liberties, including the freedom to establish trade union organisations. At the same time, the ILO instruments do not provide guidance for the thresholds (minimum number of workers) for the establishment of trade unions, which can be further explored in the interpretations of the ILO supervisory bodies.

The ILO Committee on Freedom of Association (hereinafter - the ILO Committee) has concluded that the legally required minimum number of members must not be so high as to hinder in practice the establishment of trade union organisations. While a minimum membership requirement is not in itself incompatible with Convention No. 87, the number should be fixed in a reasonable manner so that the establishment of organisations is not hindered.

What constitutes a reasonable number may vary according to the particular conditions in which a restriction is imposed. The ILO Committee considers that the minimum number of 30 workers is excessive in the case of enterprise unions and should be reduced so as not to hinder the establishment of such bodies, particularly when a country has a very large proportion of small enterprises and the trade union structure is based on enterprise unions. At the same time, the legal requirement that there should be at least 20 members to form a union does not seem excessive and, therefore, does not in itself constitute an obstacle to the formation of a trade union.

When it comes to expressing the threshold in percentage, the ILO Committee concluded that a membership requirement of 30 per cent of the total number of workers employed in the establishment or a group of establishments concerned for a union to be registered falls below that level and is not in conformity with Article 2 of Convention No. 87.

After studying the interpretation provided by the ILO Committee, LBAS concluded that the minimum requirement of 30 workers or 30 per cent of workers in an enterprise would be incompatible with the Convention No. 87, whereas the minimum requirement of 20 workers to establish a trade union in an enterprise could be considered acceptable. Therefore, LBAS

welcomed the proposal made by the Government that the threshold for registering a trade union could be 15 workers or one-fourth of workers in an enterprise (25 per cent of workers), which may not be less than five workers. This proposal is below the threshold accepted by the ILO Committee.

LBAS draws attention that the two types of the threshold, namely 15 workers or one-fourth of workers in an enterprise, are alternative and not cumulative. Workers wishing to register a trade union can choose one of them considering which suits their particular situation and size of the enterprise. For instance, in a medium (50-249 workers) or large enterprise (more than 250 workers), workers would choose the requirement of 15 workers, while, in a small enterprise (10-49 workers), workers would choose the requirement of one-fourth. In practice, this would allow establishing a trade union with 5-12 workers. The minimum requirements implemented in practice could be as follows:

Regulation on the number of founders of a trade union to be established in a company¹⁰

<i>Number of workers in the enterprise</i>	<i>Minimum number of workers to establish a trade union</i>	<i>Comment</i>
1-4	5	<i>it is not possible to form a trade union in a company with less than 5 workers due to the requirement of minimum 5 workers</i>
5	5	<i>1/4 of 5 would be 2, but the number of founders cannot be less than 5</i>
10	5	<i>1/4 of 10 would be 3, but the number of founders cannot be less than 5</i>
20	5	<i>1/4 of 20 would be 5</i>
40	10	<i>1/4 of 40 is 10 founders</i>
60	15	<i>1/4 of 60 is 15 founders</i>
70 and more	15	<i>1/4 of 100 would be 25, but since the law provides the alternative requirement, that the number of founders may not be less than 15 workers, the minimum number of founders is 15</i>

It is important to note that all LBAS affiliates – sectoral trade union organisations – provide for an opportunity in their by-laws to establish a permanent trade union unit in an enterprise with a minimum requirement of three workers. In such a way a trade union unit is, on the one hand, bound by the by-laws of the sectoral trade union. On the other hand, it has collective, financial and expert support of the sectoral trade union. Moreover, according to Article 11 of the Law on Trade Unions, a permanent trade union unit can be granted the status of a legal person and registered in the Register of Associations and Foundations.

Besides, a permanent trade union unit operates within the scope of the competence defined for trade unions by regulatory enactments and may have its own property. It is responsible for its liabilities. If its property and financial resources are not sufficient for covering its

¹⁰ Racenajs K., Mickevica N., Trade Union Law with Commentary, LBAS, 2015, p.46.

liabilities, the trade union is held responsible for the liabilities of its permanent unit. Finally, a permanent trade union unit can be registered and excluded from the register based on the application and the decision of the respective trade union.

LBAS draws attention to the fact that trade union power is closely connected to its solidarity, unity and collective strength. A small independent trade union with less than 5-10 workers and not related to a sectoral, territorial or national trade union, has very limited capacities. It refers to the possibility to influence processes, provide collective pressure to the employer and thus represent the interests of its members. Avoiding trade union fragmentation, in LBAS view, is also very important considering the structure of economy - dominated by small and medium enterprises.

To conclude, the minimum threshold for the establishment of a trade union in Latvia provides for an opportunity to establish a trade union in small enterprises with 5-12 workers. It is considered in conformity with the ILO Convention No. 87.

Regarding the minimum requirement of 50 workers to establish a trade union outside an undertaking, LBAS explains that such a trade union would be registered as a professional, territorial or sectoral trade union. In this case, such a trade union would, for instance, represent workers in sectoral social dialogue and conclude sectoral collective agreements, including erga omnes collective agreements. In LBAS view, considering the functions of a professional and sectoral trade union, a minimum requirement of 50 workers cannot be deemed to be excessive.

266. En réponse à une demande d'éclaircissement du représentant de la CES, la représentante de la Lettonie explique, comme indiqué dans sa déclaration, que la législation subordonne la formation d'un syndicat à l'un des deux seuils suivants : soit un nombre minimal de quinze travailleurs, soit le quart des salariés de l'entreprise. Pour les petites entreprises, il n'est pas possible de constituer un syndicat dans une entreprise de moins de cinq salariés, puisque la loi exige au minimum cinq travailleurs.

267. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 5 REPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte aux motifs qu'il n'est pas établi :

- ***qu'une protection contre les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence soit effectivement assurée ;***
- ***que des droits syndicaux aient été octroyés à la police.***

268. La représentante de la République de Moldova communique les informations ci-après.

In Republic of Moldova the right to organize is guaranteed by the Law on Trade Unions. Article 10 of the Law on Trade Unions provides explicit the way of registering of Trade Unions in any branch and level. Public Service Agency from Republic of Moldova has to register a primary trade union organization, territorial and national (at branch level or intersectorial) Trade Union for 15 days. Refusal to register a Trade Union can be challenged in the court.

Presented in the conclusions of the Committee cases of refusals to register Trade Unions in Republic of Moldova took place because of different provisions on registering of Trade Unions in the Law on Trade Union. Amendments introduced in 2018 in the Law on Trade Unions make now explicit the procedure of registering of Trade Unions in Republic of Moldova.

Nowadays, National Confederation of Trade Unions is only national intersectorial Trade Union in Republic of Moldova. There are no restrictions to be created and registered new national intersectorial trade unions. At the same time, we specify that association in a Trade Union is voluntary (Article 1, Law on trade Union). The issue related to creation and reorganization of a Trade Union is decided by the members of a Trade Union during the common conference of members. In this context, the merging of the Confederation of Trade Unions and Trade Union Confederation "Solidaritate", mentioned by the Committee, happened in 2007, by open vote of members, during the common conference.

Existing of just one national Trade Union in Republic of Moldova, can be is justified, probably, by quite good collaboration of Trade Unions at branch level and small number of population. Generally speaking, the association of employees in Trade Unions is conditioned by a certain degree of usefulness of Trade Unions and understanding by workers of the role of Trade Unions in protection of their rights.

In Republic of Moldova is functioning Trade Union of Public Administration "SINDASP", including local and central public authorities, having 29 thousand members and Trade Union "SINDLEX", including Police and other services of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Moldova and National Anti-Corruption Center employee ("Demnitate", "Frontiera", "Salvatori", "Sindmai", having 10 thousand members. The Trade Unions of armed forces still not exist. Consultations and negotiations to join "SINDILEX" are taking place in present with the armed forces from Republic of Moldova.

What is challenging in Moldova for creating new Trade Unions - is the lack of employers at territorial level and quite unclear regulations on representativeness of Trade Unions and Employers Organizations. Developing of the principles of representativeness of Trade Unions and Employers Organization is on the agenda of the Government of Republic of Moldova.

In order to ensure the protection against the acts of anti-union discrimination and interference, in 2016 have been increased the fines established by Contravention Code. Since then the fines have not been revised. Conclusions of the Committee on review of fines and including other types of sanctions will be considered by the Government of Republic of Moldova.

Conclusion:

- Protection against the acts of anti-union discrimination and interference is ensured by establishing fines in Contravention Code, reviewed in 2016. Increasing existing fines and introduction of other sanctions will be considered by Government of Republic of Moldova;*
- There are no restrictions for registration of Trade Unions in any branches and any level. The right of police in Republic of Moldova to organize is guaranteed. Trade Union "SINDLEX", including police and other services of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Moldova and National Anti-Corruption Center employee ("Demnitate", "Frontiera", "Salvatori", "Sindmai", has been functioning since 2009, having 10 thousand members.*

269. Le représentant de la CES souligne qu'à l'époque aucune information n'avait été communiquée concernant le second motif de non-conformité. Il suggère de demander aux autorités moldaves de faire parvenir tous renseignements utiles, notamment sur les différents syndicats en activité et le nombre de leurs adhérents. Pour ce qui est du premier motif de non-conformité, il demande si les informations relatives à la majoration du montant des amendes intervenue en 2016 ont été communiquées au CEDS. Il s'enquiert également des autres types de sanctions envisagées et demande si une date a été arrêtée pour leur entrée en vigueur.

270. La représentante de la Moldova répond que des discussions internes ont eu lieu avec le ministère de la Justice. Les amendes prévues par le code des infractions sont généralement peu élevées, mais le ministère vient d'entamer la révision dudit code.

271. La représentante de la Lituanie note que les deux constats de non-conformité sont dus à l'absence d'informations. Elle suggère de demander aux autorités moldaves de communiquer tous les renseignements nécessaires. Elle souligne que les informations manquantes concernent la période de référence couverte par la conclusion (2013-2016).

272. Le représentant de la CES remercie la représentante de la Lituanie et observe que de l'aveu même des autorités moldaves, le montant des amendes est similaire à celui que prévoient toutes les autres infractions à la législation du travail. Il insiste sur le fait que, partout en Europe, les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence syndicale sont passibles de sanctions et pénalités plus élevées.

273. Le Président demande aux autorités moldaves de fournir toutes les informations nécessaires pour la prochaine appréciation.

274. La représentante de la Lituanie approuve ce qui a été dit et propose de prendre note des évolutions positives.

275. Le Président demande à quelle date a été constitué le syndicat de police.

276. La représentante de la Moldova répond qu'il a été créé en 2009.

277. Le représentant de la CES souligne que cette information n'a pas été communiquée oralement en 2010 et que le manque de renseignements entrave l'exercice de suivi de la situation auquel se livre le Comité gouvernemental.

278. Sur le premier motif de non-conformité, le Comité gouvernemental appelle instamment les autorités moldaves à rendre la situation conforme à la Charte ; sur le deuxième motif, il prend note des évolutions positives et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 5 SERBIE

Le Comité conclut que la situation de Serbie n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que la condition fixée par la loi pour constituer une organisation d'employeurs constitue une entrave à la liberté syndicale.

279. Le Secrétariat rappelle que la situation est jugée non conforme à la Charte depuis 2014.

280. La représentante de la Serbie communique les informations ci-après :

In accordance with the Action Plan for the alignment of the legislation of the Republic of Serbia with the EU acquis in the Chapter 19 and in accordance with the National Programme for the alignment of the legislation of the Republic of Serbia with the EU acquis, the adoption of the new Labour Law is planned for the Quarter IV 2021.

The work on this regulation has already started with identification of the parts of the Law to be revised, taking into account the opinion from ILO, EC and the European Committee of Social Rights. Article 216 of the Law - the conditions for the establishment of employers' organization is among the provisions that are going to be revised .

When changes and amendments to the Labour Law were adopted in 2014, the standpoint of the Ministry of Labour was that this article should have been revised, but it was not amended at that time, since the agreement was not reached with social partners - they insisted for the articles of the Labour Law, concerning the conditions for the establishment of employers' and workers' organization, not to be changed at that time, but to wait for a comprehensive revision of the Labour Law and to introduce the amendments at that time.

281. Le représentant de l'Irlande remercie son homologue serbe pour ces informations et demande si elle peut en dire davantage sur les affaires de discrimination antisyndicale soumises aux autorités compétentes, comme l'a demandé le CEDS dans ses conclusions.

282. La représentante de la Serbie répond que ce point n'a pas été retenu comme motif de non-conformité et indique que les informations demandées seront transmises ultérieurement.

283. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 5 UKRAINE

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que le droit des ressortissants des autres Parties à la Charte de constituer des syndicats fait l'objet de restrictions.

284. Le Secrétariat rappelle que le constat de non-conformité adopté pour ce motif a été établi pour la première fois en 2014.

285. La représentante de l'Ukraine communique les informations ci-après :

The national situation remains unchanged since last report.

The Law of Ukraine "On Trade Union, Their Rights and Guarantees of Activity" provides for that foreign citizens and stateless persons may not form trade unions, but they can be member of trade unions, if it is provided in their statuses. I would like to emphasize, that Ukraine ratified the European Convention on the Legal Status of Migrant Workers with Reservation - Ukraine recognizes the migrant workers' right to organize for the protection of their economic and social interests except political parties and trade unions.

It should be noted that in accordance with the Law of Ukraine "On Public Associations" the founders of a public organization may be citizens of Ukraine, foreigners and persons without

citizenship who are staying in Ukraine on lawful grounds and have attained 18 years of age. The number of founders of a public association may not be less than two persons”.

It should be mentioned, that the rights of public association are quite wide.

To realize its purpose (goals), a public association shall have the right to:

- distribute information about its activity, promote its goals;*
- address government authorities with proposals, requests, and complaints in accordance with established procedure;*
- get information on issues of public interest;*
- take part in the drafting of legal acts related to the area of activity of the public association and important issues of public life;*
- conduct peaceful assembly and others.*

In our opinion, nationals of other Contracting Parties to the Charter have the right to organise taking into account that Article 1 of the Law of Ukraine “On Public Association” says that Public association is a voluntary association of physical persons and/or legal entities under private law for the purpose of exercising and protecting rights and freedoms and satisfying public, among them economic,, social, cultural, environmental, and other interests.

286. Le représentant de la CES observe que la situation n’a pas changé. Il demande à la représentante de l’Ukraine si la loi susmentionnée relative aux associations permet aux étrangers de former une association similaire à un syndicat.

287. La représentante de l’Ukraine répond que les ressortissants étrangers ont le droit de se syndiquer pour défendre leurs intérêts sociaux et économiques. Elle ajoute qu’une association ne peut être composée de moins de deux personnes.

288. Le Président demande également si ce type d’association diffère d’une organisation syndicale.

289. La représentante des Pays-Bas souligne que nonobstant la réserve formulée par l’Ukraine concernant la Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant, il s’agit d’un problème de discrimination fondée sur la nationalité, qui relève du champ d’application de la Charte.

290. Le représentant de l’Irlande fait remarquer que la possibilité de constituer une association publique n’enlève rien au constat de non-conformité posé par le CEDS. Il suggère d’appliquer les méthodes de travail du Comité gouvernemental.

291. La représentante de la France note que la situation de l’Ukraine a donné lieu à trois conclusions négatives et estime que le Comité gouvernemental doit faire preuve de cohérence dans l’application de ses méthodes de travail.

292. Le représentant de la Bulgarie attire l’attention sur l’absence de hiérarchie entre la Charte et la Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant, la

Charte ne s'intéressant qu'aux travailleurs migrants des autres Etats parties. Il soutient la proposition tendant à demander au Comité gouvernemental d'appliquer ses méthodes de travail.

293. La représentante de la Lituanie demande s'il existe une quelconque raison politique qui pourrait expliquer le constat de non-conformité sur ce point.

294. La représentante de l'Ukraine invoque une nouvelle fois la Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant et la réserve formulée par l'Ukraine. Elle ajoute qu'il lui faudrait consulter le ministère des Affaires étrangères.

295. Le Comité gouvernemental met aux voix une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour, 15 contre et 22 abstentions), puis un avertissement, qui est adopté (19 voix pour, 5 contre et 14 abstentions).

Article 6 – Droit de négociation collective

Article 6§1 – Les Parties s'engagent à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs

CSER 6§1 AZERBAIDJAN

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que la promotion d'une consultation paritaire entre les travailleurs et les employeurs sur la plupart des questions d'intérêt mutuel couvertes par l'article 6§1 soit assurée.

296. Le Secrétariat explique qu'il est rare que le CEDS formule une conclusion négative pour cet article. Il s'agit essentiellement d'un problème de manque d'informations.

297. La représentante de l'Azerbaïdjan communique les informations ci-après.

“With initiative of social partners Tripartite Commission on Social and Economic Affairs was established in the Republic of Azerbaijan with joint decision No 6, dated September 30, 2016 of the Cabinet of Ministers of the Republic of Azerbaijan, Trade-unions Confederation of the Republic of Azerbaijan and National Confederation of Entrepreneurs (Employers) of the Republic of Azerbaijan for the purpose of reviewing social and economic issues with participation of social partners and further developing social partnership in the country.

With its Decree No 366, dated June 24, 2016 the Cabinet of Ministers of the Republic of Azerbaijan delegated the authority to sign joint decision of social partners for establishment of Tripartite Commission on Social and Economic Affairs in the Republic of Azerbaijan on behalf of the Cabinet of Ministers of the Republic of Azerbaijan to the Ministry of Labour and Social Protection.

Tripartite Commission includes equal number of representatives of social partners. In recent years, socially important decisions have been discussed at the Trilateral Commission on Social and Economic Issues and adopted taking into account the position of the trade unions.

In 2018-2019 Draft Law of the Republic of Azerbaijan “On unemployment insurance”, Draft Law of the Republic of Azerbaijan “On Settlement of Obligations on Compulsory State Social Insurance Fees” and consultations on other issues were held and projects were discussed in detail by this Commission. Chief Collective Bargain signed with joint decision No 36, dated February 7, 2018 of the Cabinet of Ministers of the Republic of Azerbaijan, Trade-unions

Confederation of the Republic of Azerbaijan and National Confederation of Entrepreneurs (Employers) of the Republic of Azerbaijan is in force during 2018-2019”.

298. Le représentant de la CES rappelle à son tour que les constats de non-conformité sur ce point sont rares et souligne qu'il est fait état de ce manque d'informations depuis 2010. Il attire l'attention du Comité gouvernemental sur l'article 17 de son règlement et sur la possibilité de prononcer une sanction.

299. La représentante de la Lituanie comprend le souci de la CES, mais note que la représentante de l'Azerbaïdjan a communiqué les informations en question au cours de la présente réunion.

300. Le Secrétariat souligne que la création d'une commission tripartite ne suffit pas, en soi, à satisfaire aux exigences de l'article 6§1. Il faut qu'il y ait une consultation entre les deux parties à tous les niveaux. Le Comité gouvernemental aura besoin d'informations plus précises à cet égard.

301. La représentante de l'Azerbaïdjan indique que les autorités de son pays fourniront de plus amples informations dans le prochain rapport.

302. Rappelant l'article 17 du règlement, le Président demande si le Comité gouvernemental doit attendre quatre années de plus pour obtenir les informations demandées ou si l'heure est venue de mettre aux voix une recommandation ou un avertissement.

303. Le représentant du Royaume-Uni demande s'il s'agit d'un cas de manque répété d'informations.

304. Le Secrétariat répond par l'affirmative.

305. Le représentant de l'Irlande fait remarquer que la consultation doit porter sur différents sujets et se demande si la Commission tripartite mentionnée par la représentante de l'Azerbaïdjan en tient compte.

306. La représentante de l'Azerbaïdjan confirme que tel est bien le cas.

307. Le représentant du Danemark demande si toutes ces questions sont effectivement couvertes par la Commission tripartite et quelle est la nature juridique de la décision conjointe dont est issu cet organe.

308. La représentante de l'Azerbaïdjan indique qu'elle va vérifier ce point.

309. La représentante des Pays-Bas n'est pas satisfaite des informations fournies. Elle met en avant que l'article 6 de la Charte envisage toutes les questions d'intérêt mutuel, à quelque niveau que ce soit, et non pas seulement au niveau national. Elle pense que les informations ne sont pas suffisantes pour conclure que l'Azerbaïdjan satisfait à la Charte sur ce point.

310. Le Comité gouvernemental met aux voix une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour, 9 contre et 27 abstentions), puis un avertissement, qui est adopté (29 voix pour, 2 contre et 9 abstentions).

CSER 6§1 GEORGIE

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte aux motifs que :

- **la consultation paritaire n'intervient pas à plusieurs niveaux ;**
- **la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs ne porte pas sur toutes les questions d'intérêt mutuel ;**
- **il n'y a pas de consultation paritaire dans le secteur public, en ce compris la fonction publique.**

311. Le Secrétariat explique qu'il n'est pas sûr que la Commission tripartite mentionnée dans le rapport satisfasse aux exigences de l'article 6§1 de la Charte.

312. La représentante de la Géorgie communique les informations ci-après.

The Tripartite Social Partnership was introduced in Georgia in 2013 by adopting amendments to the Organic Law of Georgia "Georgian Labour Code". Pursuant to the Labour Code Tripartite Social Partnership Commission (TSPC) shall be a consultative body accountable to, the Chairperson of the Tripartite Commission, the Prime Minister of Georgia. The Tripartite Commission shall conduct its activity according to the Constitution of Georgia, international agreements of Georgia, laws of Georgia, resolutions of the Parliament of Georgia, decrees and edicts of the President of Georgia, resolutions and directives of the Government of Georgia, orders of the Prime Minister of Georgia, and other legal acts. Parties to the Tripartite Commission shall be the Government of Georgia, employers' associations and employees' associations acting in various sectors across the country. In the Tripartite Commission each party shall have 6 members who may represent different organizations. The Chairperson of the Tripartite Commission shall decide on admitting representatives of the above organizations to the composition of the Tripartite Commission. The Government of Georgia, along with the Chairperson of the Tripartite Commission, shall be represented in the Commission by top officials of the following government agencies:

- a) Ministry of Internally Displaced Persons from the Occupied Territories, Labour, Health, and Social Affairs of Georgia;*
- b) Ministry of Justice of Georgia;*
- c) Ministry of Economy and Sustainable Development of Georgia;*
- d) Ministry of Regional Development and Infrastructure of Georgia;*
- e) Ministry of Education, Science, Culture and Sport of Georgia.*

Functions of the Tripartite Commission shall be:

- a) facilitating the development of social partnership and social dialogue at all levels in the country between employees, employers and the Government of Georgia;*
- b) drafting proposals and recommendations on different issues in labour and other concomitant relations.*

For discharging its functions within its competence, the Tripartite Commission may:

- a) Review issues raised by parties as determined by the legislation of Georgia;*
- b) Hear information of parties on issues falling within its competence at the sessions of the Tripartite Commission;*
- c) Request from executive and local self-government bodies, as well as from other agencies, the materials required for the Tripartite Commission to review issues, as determined by the legislation of Georgia;*
- d) Invite, if necessary, as determined by the legislation of Georgia, the representatives from*

different agencies, specialists, and experts of the respective fields for drafting appropriate proposals and recommendations; conflict of interest must be excluded when inviting the above persons;

e) Draft and submit proposals on issues falling within its competence to interested persons. Following amendments to the Labour Code the Government of Georgia on October 7 2013, adopted a Resolution N258 on “Approving a Statute of the Tripartite Social Partnership Commission”. Since establishment of TSPC the Government of Georgia is actively working on development and strengthening social dialogue in the country. In order for the TSPC to become credible and functional Government of Georgia made a decision to amend the Resolution N258 of 7 October 2013. The amendments defined that in case of absence of or by the order of the Prime-Minister, Minister of IDPs, Labour, Health and Social Affairs is entitled to call and lead the Commission meetings.

Since establishment, here have been five meetings of the commission.

Development of Social Partnership at the regional level is one of the priorities of GoG. To this end, based on the decision made at the TSPC meeting (February 10, 2017) Tripartite Social Partnership Commission of Autonomous Republic of Adjara was set up. On March 15 2019, meeting of Tripartite Social Partnership Commission of the Autonomous Republic of Adjara was held in Batumi. Commission adopted an action plan 2019-2020 and established a working group.

The Statute of the TSPC defines that the Commission is entitled to form working groups aiming at studying and discussing issues that fall under the competencies of the body. Accordingly, the main guiding document for the Tripartite Social Partnership Commission and the working group under the Commission is action plan.

The International Labour Organization has been continuously supporting Georgia and with its technical and financial support a strategic planning meeting for Tripartite Social Partnership Commission (TSPC) was held on February 18, 2018, in Kachreti, Georgia. The event was attended by the representatives of International Labour Organization, Government of Georgia, Parliament of Georgia and the social partners. Review of the 2016-2017 strategic plan of the Tripartite Social Partnership Commission was presented and forthcoming plans for 2018-2019 were discussed at the meeting (approved on April 19, 2018 at the TSPC meeting)).

Draft amendments are being currently elaborated introducing provision related to joint consultations based on EU directives.

Following the decision made by the Tripartite Social Partnership Commission the Parliament of Georgia ratified Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144) in November 2017.

313. Le représentant du Danemark demande des éclaircissements sur le deuxième motif de non-conformité et s'enquiert du type de questions couvertes par la Commission tripartite.

314. La représentante de la Géorgie indique que cette commission est compétente pour toutes les questions relatives à l'emploi et au travail, telles que les modifications apportées au code du travail, les mesures actives en faveur de l'emploi, l'inspection du travail, la loi relative à la santé et à la sécurité au travail, ou encore la ratification des conventions de l'OIT.

315. Le représentant du Danemark demande si des consultations ont lieu dans le secteur public.

316. La représentante de la Géorgie ne peut confirmer la tenue effective de consultations paritaires dans le secteur public à tous les niveaux, et affirme qu'aux termes de l'article 67 de la loi sur la fonction publique, les fonctionnaires peuvent former des syndicats ou s'y

affilier pour défendre leurs droits. Conformément audit article, ils peuvent être élus aux postes de direction des syndicats et participer aux activités de ces derniers, sans être rémunérés, pendant leur temps libre. Les fonctionnaires jouissent donc des mêmes droits et libertés que les travailleurs syndiqués.

317. Le représentant de la CES demande si, dans le secteur public, les consultations se déroulent de manière organisée ou non.

318. La représentante de la Géorgie répond par la négative ; elle dit ne pas disposer d'informations précises sur l'harmonisation des consultations entre les différents niveaux.

319. Le représentant de la CES insiste sur le fait que l'absence de consultation paritaire dans le secteur public a également des répercussions sur la conformité de la situation au regard de l'article 6§2. Ce motif de non-conformité demeure problématique.

320. Le Président demande qui engage les négociations lorsque les fonctionnaires revendiquent, par exemple, une augmentation de leur rémunération.

321. La représentante de la Géorgie explique que, s'il n'existe pas de syndicat dans le service concerné, les fonctionnaires peuvent demander au syndicat de branche de mener les négociations. Elle ignore si cette pratique a déjà été utilisée.

322. Le Président suggère de demander que toutes ces informations figurent dans le prochain rapport et propose d'appliquer les méthodes de travail du Comité pour ce qui concerne le troisième motif de non-conformité.

323. Le Comité gouvernemental met aux voix une recommandation, qui est rejetée (1 voix pour, 9 contre et 27 abstentions), puis un avertissement, qui est adopté (15 voix pour, 1 contre et 21 abstentions).

Article 6§2 – Les Parties s'engagent à promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives.

CSER 6§2 ARMENIE

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que la promotion de la négociation collective soit suffisante.

324. La représentante de l'Arménie communique les informations ci-après.

The trade union may act as an employee representative in collective labour relations with an employer, if more than half of the workers who have signed labour contract with the employer are members (participants) of a trade union. The provisions of a collective agreement concluded with the employer by the trade union with such representative authority shall also apply to all those employees who have signed labour contract with the employer but who are not members(participants) of the trade union.

If members (participants) of a trade union of the organization are not more than half of the workers who have signed an employment contract with the employer, in the collective labour

relations with an employer, trade union can represent and defend only the interests of those employees who are members of the union.

In case of absence of a trade union in the organization, the functions of protecting the interests of employees may be transferred to the relevant regional or branch trade union in the manner prescribed by the law.

Part 1 of the Article 23 of the RA Labour Code states that the rights and interests of employees in labour relations may be represented and protected by the representatives of employees: trade unions, the representatives (body) selected by staff meetings.

Where an organization has no trade union (trade unions) or any of the existing trade unions fails to unite more than the half of the number of employees, then the staff meeting of the employees may elect representatives (body).

The existence of elected representatives (body) in the organization by the staff meeting should not interfere the implementation of trade unions functions.

In the absence of representatives of the employees in the organization, the functions of defending the representation and interests of staff meeting may be transferred by the staff meeting to the appropriate territorial or sectorial trade union.

In that case, the staff meeting elects a representative (representatives) who takes part in collective bargaining with the given employer within the delegation of the branch or regional trade union.

In accordance with Article 56 of the RA Labour Code:

1. In case several trade unions exist in the organization the collective contract of the organization is concluded between the joint representative entity of trade unions and the employer.

2. The joint representative entity of the trade unions is formed by trade unions through relevant negotiations. If the trade unions failed to reach an agreement on the formation of a joint representation of the trade unions, the decision on the formation of representative entity may be adopted by the staff meeting (forum).

In case the functions related to representations and protection of interests of employees are transferred to the corresponding territorial or sectorial trade union because of the absence of a trade union within the organization, the employer and the corresponding territorial or sectorial trade union are considered to be the parties of the collective agreement.

Thus, by combining paragraph 5 of Article 16 of “RA Law on Trade Unions” and parts 2 and 3 of Article 56 of the Code, it becomes clear, that even in case if no more than 50 per cent of the employees participate in the trade union, the trade union has the opportunity to represent and defend the interests of its members in collective labour relations.

Meantime, according to the part 2 of Article 56 of the Code, when there are more than one employees representatives in the organization (in which case the trade union that does not represent more than 50% of the employees may also act as such), a collective agreement of the organization is concluded between the employer and unified representative body of employees formed by employees representatives.

Therefore, it should be stated that according to the current regulations of the RA legislation, the trade union that unites not more than 50% of employees also has the opportunity to participate in the collective bargaining.

325. Le Président indique avoir reçu des réponses aux questions soulevées par le CEDS concernant la représentativité des organisations syndicales regroupant au moins la moitié des salariés ayant signé un contrat avec l'employeur et de celles qui comptent moins de 50 salariés.

326. Le représentant de la CES souligne que, même lorsqu'un syndicat ne représente pas plus de 50% des salariés, il doit pouvoir prendre part aux négociations ; il demande à quelle date est entré en vigueur le nouveau système (cadre juridique).

327. La représentante de l'Arménie répond que le nouveau système a pris effet en 2014, lors de la modification du code du travail.

328. Le représentant de la CES demande si ces informations n'ont jamais été portées à la connaissance du Comité gouvernemental.

329. Le Secrétariat répond qu'il s'agit d'informations nouvelles, mais indique qu'une autre question relative à la couverture des conventions collectives est restée sans réponse.

330. Répondant à la question de la CES, la représentante de l'Arménie indique que les informations fournies dans le rapport n'étaient pas détaillées et que d'autres sont nouvelles. Concernant les conventions collectives, elle précise que les chiffres y afférents ne sont pas disponibles, mais espère qu'ils le seront pour le prochain rapport.

331. Le Comité gouvernemental prend note des informations et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 6§2 AZERBAIDJAN

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'il n'y a pas de promotion suffisante de la négociation volontaire entre les partenaires sociaux.

332. La représentante de l'Azerbaïdjan communique les informations ci-après sur les motifs de non-conformité.

According to Article 25 of the Labour Code of the Republic of Azerbaijan trade-union organizations, labour collectives, employers and relevant executive authority and representative bodies of employers within their mandate are entitled to initiate collective bargaining regarding the drafting of collective agreement, its signing and making amendments to it. The Party receiving written proposal to start collective bargaining shall start negotiations within 10 calendar days and send to the other Party initiating the collective bargaining information on their representatives who will take part in the bargaining. Collective bargaining starts on the day after the Party initiating the collective bargaining receives the respond letter. In case there is no trade-union organization at an enterprise, the labour team shall set up a commission with special bargaining power. If there are several trade-union organizations at the national, territorial and district level, a commission shall be established proportionate to employee members to conduct bargaining. Employers, as well

as individuals representing executive bodies, local municipalities and organizations that are established and funded by them shall not be permitted to conduct bargaining or sign collective treaties and agreements on behalf of workers. The Rules of collective bargaining are established in Article 26 of the Labour Code. According to this Article, the parties shall set up a commission consisting of an equal number of representatives from each party to bargain for the purpose of drafting a collective contract or agreement or amendment to it. The structure of the commission, the agenda, venue and time of bargaining is determined by mutual consent of the parties. The parties are free to choose and discuss issues regarding the contents of collective agreement or contract. At the request of the commission the parties shall present necessary information for bargaining within five days. The bargaining parties shall be liable under the law for disseminating state or trade secret in accordance with legislation. In case of disagreement between parties during negotiations, protocol shall be drafted on cleavage of opinion. Final proposals of the parties on eliminating divergence of opinions, as well as date of resuming of bargaining are included in the Protocol. With a view to ensuring exercise of the right of workers to take part in the determination and improvement of working conditions and working environment trade-union organizations succeed in including commitments, such as organization of socio-cultural facilities, utilization of those facilities, organization of cultural events with workers and their family members within the undertaking, etc. in the collective agreements with the employers. According to Article 32 of the Labour Code, a collective contract may be prolonged. The duration of a collective contract may be from 1 to 3 years. A collective contract take effect from the day of signing or the date indicated in contract. After the expiry of the specified period, a collective contract shall remain in effect until a new one is executed, but not exceeding 3 years. A collective contract shall not be nullified due to organizational-structural changes at the enterprise, termination of labour contract with the employer, as well as termination of activities of trade-union organizations, except the cases when the ownership of an enterprise changes or it is liquidated. In case the ownership of an enterprise changes, a collective contract remains valid for three months. Within this period parties shall start negotiations regarding the signing of a new collective contract or validating the previous one and making amendments or additions to it.

333. Le Président note que les informations qui viennent d'être présentées sont totalement inédites.

334. Le Secrétariat précise que certaines informations sont nouvelles, mais ajoute que celles relatives à la procédure de négociation collective - qui est le problème ici en cause - ne sont pas suffisantes.

335. La représentante lituanienne attire l'attention sur le fait qu'il a été demandé à plusieurs reprises aux autorités azerbaïdjanaises, dans les documents de travail, de fournir des informations concernant la négociation collective ; elle demande si de telles négociations sont prévues dans la fonction publique.

336. La représentante de l'Azerbaïdjan précise que, dans la fonction publique, les conventions et la négociation collectives sont régies par les articles 25 et 26 du code du travail.

337. Le représentant de la CES partage l'avis du Secrétariat selon lequel certaines informations sont nouvelles, mais qu'il en est parmi elles qui sont sans rapport avec le problème soulevé. Il ajoute qu'à l'époque où les Conclusions 2014 ont été établies, aucune

information n'avait été fournie au sujet de la négociation collective. Aux yeux de la CES, les informations communiquées par les autorités azerbaïdjanaises ne sont pas suffisantes et il faut que le Comité gouvernemental applique ses méthodes de travail.

338. Le représentant du Royaume-Uni demande à la représentante si elle dispose d'informations sur la couverture des conventions collectives.

339. La représentante de l'Azerbaïdjan répond que, malheureusement, les chiffres relatifs au taux de couverture ne sont pas disponibles, mais qu'elle espère qu'ils pourront figurer dans le prochain rapport.

340. La représentante lituanienne demande si l'Azerbaïdjan enregistre toutes les conventions collectives qui sont conclues.

341. La représentante de l'Azerbaïdjan répond par l'affirmative.

342. La représentante lituanienne demande si, en Azerbaïdjan, tous les accords d'entreprise sont enregistrés et s'il est possible d'avoir des chiffres à ce sujet.

343. La représentante de l'Azerbaïdjan répond que ces chiffres ne sont pas communiqués par le ministère.

344. La représentante lituanienne explique que, dans son pays, les accords passés dans le secteur privé ne sont pas enregistrés, de sorte qu'il est difficile pour les autorités de fournir des informations sur ce point. Cela étant, elle constate avec plaisir qu'il n'en va pas de même en Azerbaïdjan.

345. Le Président indique que l'enregistrement de toutes les conventions est une chose, mais que le nombre de salariés couverts en est une autre. De même, il prend note des informations nouvelles, mais constate que les autres informations fournies sont sans rapport avec le problème.

346. Le représentant de la CES indique que les informations pertinentes ont déjà été communiquées en 2014 et que les autres n'ont rien à voir avec les questions qui ont été posées. Les informations ont été données oralement, lors de la réunion, et ne figuraient pas dans le rapport national sur lequel le CEDS s'est appuyé pour se prononcer sur la conformité au regard de la Charte. La situation est donc similaire à celle du cycle précédent.

347. Le Président demande si les méthodes de travail du Comité gouvernemental doivent être appliquées ou s'il faut prendre note des informations fournies oralement et demander aux autorités de les communiquer par écrit dans le prochain rapport.

348. Le représentant du Royaume-Uni souhaite obtenir des éclaircissements sur deux points. Il demande d'abord s'il s'agit d'un cas de manque répété d'informations, puis s'il y a lieu d'appliquer l'article 17 du règlement du Comité gouvernemental.

349. Le Secrétariat répond qu'il s'agit effectivement d'un manque répété d'informations, même si la conclusion n'a pas repris la formulation habituelle. Il ajoute que la conclusion de 2014 faisait référence à certaines mesures, mais que, cette fois, les informations communiquées sont très générales. Il s'agit donc bien d'un problème de manque d'informations.

350. Le représentant de la CES déclare, en réponse à la deuxième question du représentant britannique, que l'article 17 devrait effectivement être appliqué pour pouvoir adresser directement un avertissement et non adopter une recommandation.

351. Le Comité gouvernemental décide d'appliquer l'article 17 pour mettre aux voix un avertissement pour manque répété d'informations. L'avertissement est adopté par 25 voix pour, 2 contre et 14 abstentions. Les autorités azerbaïdjanaises sont invitées à fournir les informations nécessaires dans le prochain rapport.

CSER 6§2 ESTONIE

Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que la promotion de la négociation collective est insuffisante.

352. La représentante de l'Estonie communique les informations ci-après.

We thank the Committee and understand its concern regarding promotion of collective bargaining. The level of trade union membership in Estonia has been low over the years. Whether it comes from historical point of view or from the significantly high rate of micro companies (that is 94%), which have under 10 employees and who are not keen on concluding collective agreements, we have to admit still tackling with sufficiently promoting collective bargaining.

The representatives of social partners continue to be involved in work of different governmental work groups and reform committees. So social partners are very much involved in composing new regulations and in choosing new directions for Estonian labour and social policy. In addition, although the Employment Contract Act § 29 states, that The Government of the Republic shall establish the national minimum wage, then in established practice, since 1994 (if I am not wrong), the minimum wage, is actually agreed between the social partners - the Estonian Trade Union Confederation and the Estonian Employers' Confederation. Although the agreement is not formally a collective agreement, the Government is guided by this, and sets a minimum wage on a national level as agreed by the social partners without changing it.

At the same time I feel the need to explain, that although the collective bargaining in enterprise level is not so common, it does not mean, that employees' rights are not guaranteed. At first point, Employment Contract Act already thoroughly covers the rights of employees, and therefore leave quite few aspects that actively could be even more improved by collective agreements. Of course it is always possible to bargain individually or collectively over certain benefits and reach more favourable agreements. But secondly, in practice, it is more common that such benefits are established on the initiative of the employers on the company level and are part of the internal rules, that already cover all their employees. This is the main essence of the culture of employment relationship, and both employees and employers have been satisfied with such practice.

However, Estonian Government has set a goal in its Action Plan for 2019-2023, to specify the organization of strikes and negotiations procedures. The analysis and proposals for possible amendments should be made by April 2020.

From this summer, at the initiative of the Ministry of Social Affairs, in order to promote open government partnership and address possible problems of employers, employees and collective bargaining, regular tripartite meetings are urged to be held with the Estonian Trade Union Confederation and the Estonian Employers' Confederation. The first meeting took place in August and the next one is taking place already in the end of September. In addition,

earlier this month, Estonian Parliament set up a trade union support group to support the trade union movement and protect the interests of workers in legislative work.

To conclude, we hope, that the parliamentary support group will be as successful as other parliamentary support groups have been on promoting different topics, and all in all broader discussions among the society would rise.

353. Le représentant de la CES souligne que l'Estonie pourrait mieux faire, mais que les chiffres publiés dans le rapport « [ETUC/ETUI Benchmarking Working Europe 2019](#) » ([chapitre 3, p. 56 et suivantes](#)) font apparaître un taux très faible de couverture des conventions collectives, en ce que 90 % des salariés n'en bénéficiaient pas entre 2014 et 2016. Si l'on compare la situation actuelle à celle observée précédemment, on constate que ce taux a baissé et que l'évolution est donc négative. L'intervenant juge inquiétant le fait que, dans une économie comme celle de l'Estonie, qui compte certes de nombreuses petites entreprises, celles qui emploient plus de 250 salariés n'affichent pourtant qu'un taux de couverture de 27 %. La situation lui paraît loin d'être satisfaisante, en dépit de l'annonce de nouvelles initiatives, et une amélioration de la négociation collective s'impose.

354. La représentante de la Lituanie demande au Secrétariat quel taux de couverture des conventions collectives le CEDS juge suffisant. Elle fait observer que, d'un point de vue politique, les conventions et négociations collectives posent depuis longtemps problème dans la région ; les gouvernements font ce qu'ils peuvent pour améliorer les choses, mais il est difficile d'amener les travailleurs à se syndiquer. C'est là ce qui explique que les taux observés soient si bas.

355. Le Secrétariat indique que le CEDS n'a pas défini de seuil ou de niveau à partir duquel le taux de couverture est réputé suffisant. Il examine la situation au cas par cas, et considère qu'un taux de 34 % est trop faible, tout en le replaçant dans le contexte des mesures prises par l'Etat. En revanche, il estime qu'un taux de couverture supérieur à 50 % est satisfaisant.

356. Le représentant du Royaume-Uni fait remarquer que, quand bien même le taux de couverture est apprécié au cas par cas, le document de travail qui a été communiqué ne précise pas les éventuelles mesures prises par les pouvoirs publics. Il sera donc difficile pour le Comité gouvernemental de se prononcer, étant donné que les seuls éléments dont il dispose sont le rapport de l'Estonie et la déclaration de la représentante faisant état de problèmes historiques et régionaux en la matière.

357. Le Président souligne que le nombre de conventions collectives conclues est peu élevé et demande au Secrétariat ce qu'il en est du taux de couverture. Il demande également si, lorsqu'une entreprise signe une convention collective couvrant 14% des salariés, ce pourcentage se rapporte à l'ensemble du secteur dans lequel opère l'entreprise ou à l'ensemble du pays.

358. Le Secrétariat répond que le CEDS se fonde sur le taux de couverture national, mais qu'il serait effectivement intéressant de se pencher sur des secteurs plus spécifiques. En ce qui concerne l'Estonie, il reconnaît que des mesures ont été prises – des exemples en ont été donnés - et que les nouvelles informations communiquées montrent que les autorités prennent la question au sérieux et tentent de corriger la situation.

359. La représentante de l'Estonie s'interroge sur le véritable but de l'article 6§2. S'il s'agit simplement d'atteindre un taux élevé, sans se préoccuper de savoir si cela correspond à ce

que souhaite réellement la société, il devrait être théoriquement possible, moyennant quelques aménagements législatifs, d'arriver un taux de couverture de 100% pour ce qui est de la convention nationale relative au salaire minimum qu'elle a évoquée dans sa déclaration.

360. Le Secrétariat fait remarquer que l'objectif est de permettre aux salariés et aux employeurs de conclure des conventions collectives. Il ne pense pas qu'un taux de couverture de 100% puisse être atteint, mais le but est d'essayer d'améliorer la couverture de la négociation collective par tous les moyens possibles.

361. Le Président évoque également l'idée de lancer une campagne publicitaire en faveur des conventions collectives, qui fasse appel à des données chiffrées, ce type d'initiative ayant parfois donné de bons résultats.

362. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 6§2 GEORGIE

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte aux motifs que la promotion de la négociation collective est insuffisante et qu'il n'est pas établi qu'un employeur ne puisse pas ignorer un accord collectif.

363. La représentante de la Géorgie communique les informations ci-après.

Currently, the Ministry of IDPs, Labour, Health and Social Affairs of Georgia does not record collective agreements, but in order to get information, the Ministry addressed the Georgian Trade Union Confederation and was informed that there are 54 collective agreements (at the primary union level) and 1 sectoral (educational sector). Currently, Ministry of IDPs, Labour, Health and Social Affairs of Georgia is working on the amendments to the decree N301 on "Labor Dispute Settlement Procedures" in order to make the mechanism more functional and effective. The aim of the amendments is to establish a mechanism for effective resolution of collective labor disputes. Disputing parties will be able to resolve a collective labor dispute in a short period of time and no expenses. The amendments encompass setting ground rules, defining rights and obligations of parties, etc. Promotion of collective bargaining and awareness raising on the rights of employees to benefit from labour mediation is one of the activities under the Labour and Employment National Strategy. Organic Law of Georgia "Georgian Labour Code" determines collective bargaining and collective agreements. In particular, chapter X defines that: A collective agreement shall be concluded between one or more employers, or one or more employers' associations and one or more employees' associations. When one of the parties comes up with an initiative to conclude a collective agreement, the parties shall be obliged to bargain collectively in good faith. When bargaining collectively, the parties shall provide each other with information on the issue(s) of the bargain. A party may not give the other party confidential information, but when providing confidential and/or other information, the party may require keeping the information confidential. The state or local self-government bodies shall not interfere in the process of concluding a collective agreement. An agreement concluded as a result of similar interference shall be void. When concluding or terminating a collective agreement or changing its conditions, or for protecting the rights of employees, an employees' association shall act through its representatives. Representation shall be confirmed by a written power of attorney signed by the employees concerned and by the person vested with the right of representation.

364. Le Président relève que la conclusion négative du CEDS s'explique par le fait qu'un employeur ne doit pas pouvoir ignorer de manière unilatérale une convention collective. Il demande si, dans l'hypothèse où un employeur ne respecterait pas une convention collective, l'affaire pourrait être portée devant les tribunaux.

365. La représentante géorgienne répond par l'affirmative ; en Géorgie, un salarié peut saisir les tribunaux en cas de conflit ou lorsque ses droits liés au travail ne sont pas respectés. L'employeur et l'Etat peuvent cependant, dans un premier temps, charger un médiateur d'essayer de régler le conflit plus rapidement et à moindre frais.

366. Le Secrétariat revient sur le fait qu'un employeur ne saurait unilatéralement ignorer une convention collective ; le vrai problème n'est pas de savoir si les parties peuvent saisir les tribunaux, mais que rien ne semble, selon le CEDS, pouvoir empêcher un employeur de ne pas tenir compte d'une telle convention.

367. La représentante de la Géorgie précise que, si l'une des parties prend l'initiative de signer une convention collective, toutes les parties sont tenues de négocier collectivement et de bonne foi.

368. Le Secrétariat répond que cela revient en quelque sorte à considérer que les salariés doivent négocier les conventions de bonne foi, et ce lorsque l'accord est conclu et en l'absence de garanties dans le droit géorgien.

369. La représentante géorgienne répond que, même si la législation ne fait pas toujours directement référence à toutes les conventions juridiquement contraignantes pour les employeurs, chacun a le droit de saisir les tribunaux et de faire valoir ses droits. De plus, quand bien même le code du travail ne le mentionnerait pas, si la convention n'est pas respectée, par quelque partie que ce soit, il est possible de saisir la justice.

370. Le Secrétariat indique que cette situation est non conforme à la Charte depuis 2010 et que les autorités géorgiennes n'en ont pas saisi tous les tenants et aboutissants. Si la représentante géorgienne confirme que les conventions collectives sont juridiquement contraignantes, le problème pourrait être réglé puisque les parties peuvent raisonnablement ester en justice pour faire valoir leurs droits.

371. La représentante géorgienne déclare qu'elle va vérifier la législation pertinente et fera connaître sa réponse. Elle ajoute que toutes les conventions sont juridiquement contraignantes et que chacun a le droit de les invoquer.

372. Le Président remercie la représentante géorgienne pour ces informations encourageantes. Il indique qu'il serait souhaitable que le prochain rapport contienne les informations manquantes. Concernant le troisième motif de non-conformité, il semble que le cadre juridique permette aux personnels du secteur public de prendre part à la détermination de leurs conditions de travail. Le Président dit espérer qu'une amélioration de la situation interviendra dans les années qui viennent ; le Comité gouvernemental décide donc d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 6§2 LETTONIE

Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que la promotion de la négociation collective est insuffisante.

373. La représentante de la Lettonie communique les informations ci-après.

Latvia considers that it has sufficiently promoted collective bargaining considering the national circumstances. Latvia has undertaken various activities to improve the situation. For example, on 28 March 2019, the Parliament (Saeima) adopted the amendments to Article 68 (Supplements for Overtime Work or Work on a Public Holiday) of the Labour Law. These amendments came into force on 1 May 2019. They allow the parties of a sectoral general agreement to agree on a lower rate of overtime pay (than that provided in Article 68, Paragraph 1) if a sectoral collective agreement provides for a substantial increase in the minimum wage (compared to the statutory minimum wage defined in the Regulation of the Cabinet of Ministers) in the sector concerned. Thus, the amendments aim to facilitate the conclusion of sectoral collective agreements providing better protection for workers and limiting "envelope wages" and the informal economy.

In close collaboration with the social partners, Latvia implements various projects to promote collective bargaining. They also contributed to the work on the above-mentioned amendments to the Labour Law.

In 2017, the social partners started the implementation of a European Social Fund (ESF) project aimed to encourage and improve collective bargaining on a sectoral level. The objective of the project is to sign five sectoral collective agreements in five economic sectors - telecommunications, wood processing and forestry, road transport, chemistry and construction. This pilot project is the central platform to develop sectoral collective bargaining in Latvia. Its outcomes serve the interests of all most representative social partners in Latvia - employers, workers and the Government.

Within the project, the social partners concluded that, in practice, labour standards and employment conditions, including minimum wages, are regulated through the tripartite cooperation mechanism, not collective bargaining. When there is a need to set new or amend an existing employment conditions, the social partners initiate a discussion in the labour and social subgroup of the National Tripartite Cooperation Council. Consequently, the current provisions of the Labour Law are detailed and do not provide much space for collective bargaining.

The social partners discussed a possibility to allow deviating from the provisions of the Labour Law by sectoral collective agreements. It was a pilot initiative to avoid "one standard" for all sectors and professions. Trade unions also researched ILO standards and interpretation, as well as the best practice of countries that are successful in collective bargaining.

As a result, social partners agreed with the Government to amend the Labour Law providing a possibility to deviate from one labour provision - Article 68 setting the minimum amount of supplementary payment for overtime work of not less than 100 per cent. Now, it is allowed to deviate from the statutory payment for overtime work by a sectoral collective agreement. It is possible if all the following conditions are met and the collective agreement is:

- Universally binding (erga omnes) in the sector concerned;*
- Signed by a trade union affiliated to the largest confederation of trade unions;*
- Provides for a significant rise in the minimum wage in the sector, which is not less than 1.5 times higher than the statutory minimum wage and*

- *The supplementary payment for overtime work set by this sectoral agreement is not less than 50 per cent.*

374. Le représentant du Royaume-Uni demande si le Comité gouvernemental pourrait appeler l'attention du CEDS sur la manière dont les conclusions relatives à cet article et à ce paragraphe sont présentées. Il ajoute que, dans le constat concernant la Lettonie, le Comité a établi un lien de cause à effet en concluant que le taux de couverture des conventions collectives était faible et que, par conséquent, la promotion des négociations volontaires était insuffisante, en dépit de l'existence d'une variable, évoquée dans le cas de l'Estonie, selon laquelle les conventions collectives sont perçues différemment par la société (y compris pour des raisons historiques). Il faudrait adresser au CEDS une observation sur la situation dans ces pays.

375. Faisant suite à l'intervention du Royaume-Uni, le représentant de la CES convient que les conclusions pourraient reposer sur la couverture des conventions collectives. Nombreux sont cependant les éléments et facteurs qui déterminent si une couverture suffisante peut ou non être atteinte. Parmi les facteurs qui contribuent à l'atteindre figurent notamment les actions de promotion, les campagnes de sensibilisation, etc., mais la question qui se pose ici est de savoir dans quelle mesure le cadre juridique favorise la négociation à différents niveaux et ne se limite pas à la couverture des conventions collectives. Rebondissant sur l'intervention de la représentante lettone, le représentant de la CES confirme que les gouvernements et partenaires sociaux n'ont pas ménagé leurs efforts pour promouvoir la négociation et les conventions collectives et qu'ils y sont parvenus. Il précise qu'il ne se prononcera pas sur la question de savoir si l'option visant à abaisser les normes requises est la meilleure, puisque celle choisie par la Lettonie semble avoir été efficace pour pousser à conclure des conventions collectives ; pour autant, on peut comprendre les raisons pour lesquelles le CEDS n'en est pas totalement satisfait.

376. Le Président note que la représentante de la Lettonie a partiellement convaincu la CES que ce pays est engagé sur la bonne voie pour promouvoir la négociation collective ; aussi, le Comité gouvernemental décide-t-il de prendre note des informations communiquées et d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 6§2 LITUANIE

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que la promotion de la négociation collective est insuffisante.

377. Le Secrétariat rappelle avoir estimé par le passé que, lorsque le taux de couverture des conventions collectives est peu élevé (15 à 20 % - source Eurofound), il considère que la situation ne peut être jugée conforme à la Charte au motif qu'une faible couverture indique que l'institution de procédures de négociation volontaire n'a pas été promue de façon efficace (Conclusions 2010, Lettonie). Il estime par conséquent que la situation actuelle n'est pas conforme à la Charte.

378. La représentante de la Lituanie communique les informations ci-après.

The Government empowered the Ministry of Social Security and Labour of the Republic of Lithuania to register collective agreements signed at national, sectoral (production, services, professional) or territorial (municipal, county) levels, to which trade unions and employers organisations are parties. According to the Labour Code, collective agreements of enterprises were not registered and no data on the exact number of collective agreements signed at this level were available.

*From 2013 to the end of 2016, 16 sectoral and 27 territorial collective agreements were registered in the Ministry. At the end of 2016, 45 collective agreements (18 sectoral and 27 territorial) were effective in Lithuania. Issues of wages, social partnership support, additional employment support and occupational health and safety were regulated in the agreements. Implementing the measure **Social Dialogue Promotion** of the **Programme for Human Resources Development 2007–2013**, projects were carried out and financed by the European Social Fund and state budget of the Republic of Lithuania. As outcome of this project 21 territorial, 12 sectoral, 60 enterprise level collective agreement were signed. In order to promote social dialogue, the Action Plan for Enhancement of Social Dialogue in Lithuania 2016–2020 was approved. Implementation of the measures of this action plan are funded from the Operational Programme for EU Funds' Investments. Financial support is aimed at development of social dialogue between employers and employees' representatives, public, private and non-governmental sectors (at national and local levels), by including training, culture institutions and local communities.*

379. Le représentant de la CES confirme que des efforts ont été faits grâce à l'utilisation de fonds européens destinés à promouvoir le dialogue social et la négociation collective. Il espère en outre que le plan d'action produira ses effets, car les chiffres qui ont été communiqués traduisent une détérioration de la situation – à moins qu'ils concernent une période antérieure. Enfin, le représentant ajoute qu'il n'y a pas de corrélation entre un faible taux d'affiliation syndicale et un taux élevé de couverture des conventions collectives ; il s'agit ici de déterminer si des accords syndicaux peuvent être conclus et comment ils s'appliquent.

380. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées et de l'évolution positive de la situation, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 6§3 – Les Parties s'engagent à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail.

CSE 6§3 MALTE

Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 6§3 de la Charte aux motifs que :

- ***les décisions de la commission d'enquête lient les parties au conflit, même en l'absence de consentement préalable ;***
- ***le recours obligatoire à l'arbitrage est permis dans des circonstances allant au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.***

381. Le représentant de Malte communique les informations ci-après.

With regards to the 2018 conclusions on Article 6.3 on the court of inquiry, proposals have been put forward so that articles 69 (4) (a) and 69 (5) of the Employment & Industrial Relations Act are deleted, and articles 2, 71 (b), 76 (2), and 85 of the same Act are amended. The mentioned deletions and amendments are intended to remove the powers of the Minister to set up a court of inquiry, and Malta is committed to start the process to affect these changes in consultation with the relevant stakeholders, by the end of this year.

Furthermore, with regards to article 74 (1) and (3) of the Employment & Industrial Relations Act allowing compulsory recourse to arbitration at the request of one party without consent of the other one, Malta is of the opinion that the Industrial Tribunal was set up by the Employment & Industrial Relations Act to hear and decide all cases falling under its exclusive jurisdiction, among which are trade disputes. This mechanism is used in case of failure of an agreement reached between the two parties. In view of this Malta feels that the purpose of the Tribunal would be gravely undermined if we were to accept a scenario where a party cannot challenge another party unless the latter agrees

382. Le Président demande si une partie peut encore soumettre le conflit à l'arbitrage, avec des effets contraignants, une fois la commission d'enquête dissoute.

383. Le représentant de Malte confirme que, bien que le tribunal du travail ne soit pas une instance judiciaire, ses décisions s'appliquent aux deux parties.

384. Le représentant du Danemark demande quelle est la position des partenaires sociaux.

385. Le représentant de Malte assure qu'à sa connaissance, les partenaires sociaux ne se plaignent pas de cette procédure.

386. Revenant à sa question précédente, le Président demande à nouveau si, en dépit des modifications proposées, il est toujours possible pour une partie de soumettre un conflit à l'arbitrage, sans l'accord de l'autre, afin d'obtenir une décision contraignante pour les deux parties.

387. Le représentant de Malte dit n'avoir rien à ajouter.

388. Le Secrétariat relève que, s'agissant du second motif de non-conformité, la situation demeure inchangée depuis 1992 et invite les autorités maltaises à fournir dans leur prochain rapport de nouveaux éléments justifiant, le cas échéant, la restriction du droit à la conciliation et à l'arbitrage à la lumière de l'article G de la Charte.

389. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 6§3 REPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 6§3 de la Charte au motif que le recours obligatoire à l'arbitrage est permis dans des circonstances allant au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

390. La représentante de la République de Moldova communique les informations ci-après.

Labour Code of Republic of Moldova establishes the following conciliation procedure for the settlement of labour disputes, applied for all sectors, including central and local public administration:

According to the Article 359 of Labour Code, for settling of labour disputes a conciliation commission has to be created. The conciliation commission is created ad hoc and includes an equal number of representatives of the conflict parties.

The Commission shall conciliate the parties of the labor dispute within a maximum of 10 working days from the date of establishment of the commission.

If the members of the conciliation commission have reached an agreement on the claims made, the commission will adopt a binding decision for the parties of the conflict, submitted to them within 24 hours from the moment of adoption.

If the members of the conciliation commission have not reached an agreement, the parties of the conflict will be informed within 24 hours.

In case the parties have not reached an agreement or do not agree with the decision of the conciliation commission, each of them, within 10 working days from the expiry of the term of the conciliation of the labor dispute or from the date of the receipt of the decisions of conciliation commission, is entitled to file a request for conflict resolution in the court.

Settlement of the labour disputes within the mediation organizations – is another option for labour disputes settlement in Republic of Moldova.

According to Article 29 of the Law on mediation, the following labor disputes may be subject to mediation:

- Individual labor disputes related to the payment of damages, in case of non-fulfillment or improper fulfillment of obligations by one of the parties of the individual employment contract;*
- The individual labor disputes regarding the conclusion, execution, modification, suspension, termination and nullity of the individual employment contract;*
- Collective labor conflicts, in case the parties to the conflict have not reached an agreement or do not agree with the decision of the conciliation commission.*

According to the Article 21 of the Law on mediation, parties of the conflict, by common agreement, appoint one or more mediators or may request a mediation organization to appoint a mediator and sign a mediation agreement.

391. Le Président demande si le rapport faisait état de la nouvelle législation mise en place en 2015.

392. La représentante de la République de Moldova répond par la négative.

393. Le Secrétariat souligne que les informations communiquées ne changent rien pour ce qui est de la conciliation.

394. Le Président déclare ne pas être très au fait des modifications intervenues en 2015, mais note que cela n'a guère d'incidence pour ce qui est de la conciliation et de l'arbitrage.

395. Le Comité gouvernemental décide de prendre note des informations communiquées et d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 6§4 – Les Parties reconnaissent le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur.

CSER 6§4 ARMENIE

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que :

- **le pourcentage requis de travailleurs pour déclencher une grève est trop élevé ;**
- **la grève est interdite dans les services de fourniture d'énergie ;**
- **tous les membres de la police n'ont pas le droit de faire grève ;**
- **les restrictions au droit de grève dans certains secteurs sont trop étendues et dépassent les limites permises à l'article G.**

396. La représentante de l'Arménie communique les informations ci-après.

In relation to the first ground of non-conformity,

- *the percentage of workers required to call a strike is too high;*

Currently relevant works for amendments to the Labour Code are in the process and within this framework the Article 74 of the Labour Code which is related to the regulations on strikes will be amended as well. The new draft of this Article is already developed and it states the following:

1. The Trade Union has the right to adopt a decision to call a strike according to legislation. The strike can be called if a corresponding decision is approved by secret ballot in the following case:

- *If at least two-thirds of the organization employees take part in the voting and the decision is approved by the majority of votes of the employees participating in the voting;*
- *The subdivision of the organization calls strike if at least two-thirds of the employees of that subdivision take part in the voting and the decision is approved by the majority of votes of those employees participating in the voting. If the declared strike of structural subdivisions of the organization hampers ongoing activities of other subdivisions then the strike should be approved by the majority of votes of employees of voting that may not be less, than the one third of the total number of organization employees.*

To summarize: according to the new draft of this Article, the percentage of workers required to call a strike has been decreased by around half in comparison with the existing regulation.

In relation to the following grounds of non-conformity,

- *strikes are prohibited in the energy supply services;*
- *All members of the police are prohibited from striking;*
- *Restrictions on the right to strike in certain sectors are too extensive and go beyond the limits permitted by Article G.*

According to the Article 75 of the Labour Code the strikes are prohibited in certain services, including energy supply services and the police from the point of view ensuring minimum conditions (services) necessary to meet the immediate (vital) needs of the society as well as to prevent hazardous consequences for life and health of the society or individuals.

However, it should be mentioned that the same Article of the Labour Code has a provision which states that the demands raised by the employees of the mentioned services are discussed at the republican level of social partnership with the participation of corresponding trade union and employer.

This means that despite the fact that the strikes are prohibited for the employees of the mentioned services for protection of the rights and freedoms of others or for protection of public interest, national security, public health or morals as prescribed by the Article G of the Charter, the mentioned employees have opportunity to raise their demands and discuss accordingly in a higher level, which is republican level of social partnership.

Meantime, related to the question of the Committee whether employee representatives are involved in the discussion on the minimum service to be provided on an equal footing with employers: currently relevant works for amendements to the Labour Code are in the process and within this framework the Article 77 of the Labour Code will be amended as well. According to the new draft the minimum service requirements shall be set as a result of negotiations with the relevant representatives of employers and employees.

397. Le représentant de la CES note que les informations fournies par la représentante arménienne concernent uniquement des changements ayant trait au premier motif de non-conformité. Il suggère donc au Comité gouvernemental, s'agissant de ce motif, de prendre note des informations communiquées et des faits nouveaux qui sont intervenus, et d'attendre la prochaine appréciation. Pour les trois autres motifs, il propose que le Comité applique ses méthodes de travail.

398. Le Comité gouvernemental convient de procéder à un vote sur les deuxième, troisième et quatrième motif de non-conformité, étant donné que le constat négatif est toujours le même depuis 2014.

399. Il procède aux votes ci-après.

➤ Concernant le deuxième motif de non-conformité, il met aux voix une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour, 8 contre et 32 abstentions), puis un avertissement, qui est adopté (21 voix pour, 2 contre et 16 abstentions).

➤ Concernant le troisième motif de non-conformité, il met aux voix une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour, 6 contre et 32 abstentions), puis un avertissement, qui est adopté (16 voix pour, 4 contre et 21 abstentions).

➤ Concernant le quatrième motif de non-conformité, il met aux voix une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour, 6 contre et 35 abstentions), puis un avertissement, qui est adopté (13 voix pour, 4 contre et 25 abstentions).

CSER 6§4 AZERBAIDJAN

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que :

- **les restrictions au droit de grève des personnels qui assurent des services essentiels dans certains secteurs sont trop étendues et dépassent les limites permises par l'article G de la Charte ;**
- **l'interdiction du droit de grève à laquelle sont soumis des fonctionnaires ne respecte pas les conditions prévues par l'article G de la Charte.**

400. La représentante de l'Azerbaïdjan communique les informations ci-après.

Article 6.4 Collective activity

According to Article 271 of the Labour Code decision on striking is made by trade-union organization at the worker's conference or in the way stipulated by Article 262 of the Labour Code. Collective requests regarding non-fulfillment or partial fulfillment of a collective agreement or contract, as well as other labour and social issues are proposed at the general assembly (conference) of workers or trade-union organization. Decision is made with majority of votes and if by trade-union organization, in the way established in its statute for making of other decisions. Employees can appoint their representative to participate at the negotiations with employer and propose collective request on their behalf or they may commission trade-union organization with conducting bargaining. Requests not fitting the economic resources of employer are not allowed. In case requests do not fit the economic capacity of the enterprise, the employer shall prove it based on feedback from auditor.

According to Article 281 of the Labour Code strikes shall be prohibited in certain service sectors (hospitals, power generation, water supply, telephone communications, air traffic control and firefighting facilities) which are vital to human health and safety. Arbitration shall be mandatory in these sectors if the parties do not resolve an organizational Labour dispute by reconciliation.

There is a restriction in public service on strikes. But, according to changes to Article 60 of the Constitution of the Republic of Azerbaijan everyone is guaranteed protection of his/her rights and liberties through the administrative remedies and in court. Everyone has the right to an unbiased approach to their case and to consideration of the case within a reasonable time period in the administrative proceedings and court. Everyone has the right to be heard in administrative proceedings and courts. Everyone may appeal against the actions and inaction of state bodies, political parties, legal entities, municipalities and their officials in administrative manner or in courts.

According to Article 20 of the Law of the Republic of Azerbaijan on Administrative proceedings everyone has the right to appeal to the administrative authority, to solicit, or to obtain information from the administrative authority, on matters that directly affect his rights and legal interests.

401. Constant que la situation n'a pas évolué, le Président suggère d'appliquer les méthodes de travail du Comité gouvernemental.
402. Le Comité gouvernemental approuve cette proposition.
403. Il procède aux votes ci-après.
 - Concernant le premier motif de non-conformité, il met aux voix une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour, 7 contre et 32 abstentions), puis un avertissement, qui est adopté (23 voix pour, 3 contre et 15 abstentions).
 - Concernant le second motif de non-conformité, il met aux voix une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour, 7 contre et 34 abstentions), puis un avertissement, qui est adopté (16 voix pour, 2 contre et 23 abstentions).

CSER 6§4 CHYPRE

Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que la législation en vigueur soumet toute décision de déclenchement d'une grève à l'autorisation du comité exécutif d'un syndicat.

404. La représentante de Chypre communique les informations ci-après.

I would like to inform the Committee that we very recently took this matter of non-conformity to our Minister and received instructions to proceed with an immediate amendment of the legislation currently in force, specifically to amend the provision that a decision to call a strike must be endorsed by the executive committee of a trade union, which was the point of non-conformity, in order to bring it into conformity with the social charter. We expect this process to be concluded in the few coming months.

405. Le représentant de la CES fait remarquer que les autorités chypriotes annoncent l'adoption de modifications législatives depuis 2010 déjà. Il ose espérer que ce sera chose faite d'ici la fin de l'année.

406. La représentante de Chypre indique que toutes les dispositions en question doivent être votées par la Chambre des représentants. Le retard qui a été pris entretemps vient de ce qu'elles faisaient partie de toute une série d'autres amendements. L'intervenante confirme que ces modifications seront bien adoptées pour rendre la situation conforme à la Charte.

407. Le Comité gouvernemental prend note de l'évolution récente de la situation et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 6§4 ESTONIE

Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que tous les fonctionnaires qui exercent l'autorité au nom de l'État sont privés du droit de grève et que cette interdiction générale dépasse les limites permises par l'article G de la Charte.

408. La représentante de l'Estonie communique les informations ci-après.

As regards the ban to strike, nothing has changed in the legislation compared to the previous report.

We will not repeat explanations on how the civil servants were divided into officials and employees after the Conclusions 2010.

Regarding data, in 2018 the governmental sector had approximately 116 000 employees from which approximately 27 000 were officials, who have the ban to strike. § 7 subsection 3 of the Civil Service Act stipulates the tasks considered to be as exercising of official authority. These include directing of an authority, the exercise of state and administrative supervision, and proceeding of offences among others.

During the drafting of the Civil Service Act currently in force, it was considered that all the tasks described in the § 7 subsection 3 of the Civil Service Act are so important that persons performing these tasks, that is officials, should be covered by the strike ban.

The ban serves a legitimate purpose in Estonia and is justified with public interest. Guaranteeing State functions has a primary importance, since under Estonian Constitution it is the fundamental right of the population. § 14 of the Estonian Constitution states that it is the duty of the legislature, the executive, the judiciary, and of local authorities, to guarantee the rights and freedoms provided in the Constitution. However, officials have sufficient safeguards under § 21 subsection 2 of the Collective Labour Dispute Resolution Act to safeguard their rights through negotiations, by the medium of the Public Conciliator or in court.

As it was mentioned yesterday during our explanations under Art 6 § 2, Estonian Government has set a goal in its Action Plan for 2019-2023, to specify the organization of strikes and negotiations procedures. This also includes specifying areas and sectors with

the ban to strike. The analysis and proposals for amendments should be made by April 2020.

We would also like to refer to our earlier discussions this week under Article 5 on the interpretation of blanket prohibition and Article G, as our colleague from Lithuania brought up there are already various questions regarding interpretation of the Charter. We would welcome more thorough and clear explanations on the interpretation as the discussions in Estonia on this issue are about to rise. With that we refer to the tripartite meeting with the Estonian Trade Union Confederation and the Estonian Employers' Confederation held in August, which we mentioned during our presentation about Article 6 § 2. During that meeting, this question was also discussed.

409. Le Président encourage la représentante de l'Estonie à organiser une rencontre avec le CEDS, car c'est ce dernier qui interprète les dispositions de la Charte. Il fait remarquer que la représentante estonienne qui aurait pu répondre aux éventuelles questions du Comité gouvernemental a quitté la réunion.

410. Le représentant de la CES souligne que la restriction du droit de grève figure dans un programme d'action 2019-2020. Il observe par ailleurs qu'en 2010, la situation était bien plus avancée qu'elle ne l'est actuellement puisque des projets de loi avaient été déposés. Il demande à la représentante de l'Estonie ce qui a entravé le processus.

411. La représentante de la Lituanie rappelle qu'en 2006, avant que toute modification ait été envisagée, le Comité gouvernemental avait mis aux voix un avertissement, qui avait été rejeté. Par la suite, la situation avait évolué et le Comité avait décidé d'attendre l'appréciation suivante du CEDS. Elle fait remarquer qu'aujourd'hui encore, l'exercice du droit de grève pose problème à l'ensemble des fonctionnaires.

412. Le représentant de la Bulgarie attire l'attention sur le fait que les fonctionnaires ne sont pas tous privés du droit de grève ; seuls 25 à 26 % d'entre eux le sont.

413. La représentante de la Grèce demande si ce pourcentage concerne les fonctionnaires ou les agents travaillant pour le Gouvernement.

414. Sur proposition du Président, le Comité gouvernemental met aux voix une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour, 9 contre et 29 abstentions), puis un avertissement, qui est adopté (13 voix pour, 5 contre et 22 abstentions).

CSER 6§4 GEORGIE

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que :

- il n'est pas établi que, d'une manière générale, le droit des travailleurs et des employeurs de mener des actions collectives, y compris le droit de grève, soit reconnu comme il se doit ;***
- les restrictions au droit de grève dans certains secteurs sont trop étendues et dépassent les limites permises par l'article G.***

415. La représentante de la Géorgie communique les informations ci-après.

The constitution of Georgia guarantees the right to strike and defines that the right to strike shall be recognized. The organic law shall determine the conditions and procedures for

exercising this right. The organic law determining the procedures and conditions is Georgian Labour Code.

The Labour Code determines the following:

Article 49 – Strike and lockout

1. A strike shall be an employee's temporary and voluntary refusal, in the case of a dispute, to fulfil, wholly or partially, the obligations under a labour agreement. The persons identified by the legislation of Georgia may not participate in a strike.
2. A lockout shall be an employer's temporary and voluntary refusal, in the case of dispute, to fulfil, wholly or partially, the obligations under a labour agreement.
3. In the case of a collective dispute, the right to strike and lockout shall arise upon the expiration of 21 calendar days after notifying the Minister in writing under Article 48¹(3) of this Law or after appointing a dispute mediator by the Minister on his/her initiative under Article 48¹(4) of this Law.
4. In the case of an individual dispute, the parties must notify each other in writing about the time, place, and type of a strike or a lockout at least three calendar days before the strike or the lockout starts.
5. In the case of a collective dispute, the parties must notify each other and the Minister in writing about the time, place, and type of a strike or a lockout at least three calendar days before the strike or the lockout.
6. During a strike or a lockout, the parties shall be obliged to carry on with conciliation procedures.
7. No lockout may last for more than 90 calendar days.
8. During a strike or a lockout, an employer shall not be obliged to pay an employee.
9. A strike or a lockout shall not be a basis for terminating labour relations.

Article 50 – Postponement or suspension of strike or lockout

If human life and health, safety of the natural environment, or a third person's property, or the work of a vital importance is in danger, the court may postpone the start of a strike or a lockout for a maximum of 30 days, or suspend a started strike or lockout for the same period.

Article 51 – Illegal strike and lockout

1. During the martial law or state of emergency, the right to strike or the right to lockout may be limited by a decree of the President of Georgia, which requires a countersignature of the Prime Minister of Georgia.
2. The right to strike cannot be exercised during the working process by the employees whose work activity is connected with safety of human life and health, or if the activity cannot be suspended due to the type of a technological process.
3. If one of the parties has avoided participating in conciliation procedures or has staged a strike or a lockout, the strike or the lockout shall be deemed illegal.
6. The court shall make a decision to declare a strike or a lockout illegal that shall be promptly notified to the parties involved. A court decision on declaring a strike or a lockout illegal shall be executed without delay.

Article 52 – Guarantees of employees

1. Participation of an employee in a strike may not be deemed a violation of labour discipline and may not serve as a basis for terminating a labour agreement, except when a strike is illegal.
2. If the court has declared a lockout illegal, the employer shall be obliged to restore labour relations with employees and pay them for idle working hours.
3. Employees who did not participate in a strike but could not perform their work because of the strike may be transferred to other work by the employer or be paid for the period suspended, based on the hourly rate of work.

Georgia was asked to provide information on the practical grounds used by the courts when postponing the strike. The case that was discussed by the court was strike in Tbilisi Metro,

where employers appeal to court was approved and strike was postponed. The court took into consideration several factors including right to life under Constitution of Georgia and freedom of movement. Tbilisi Metro is one of the most important transport of the capital provides service to around 327 000 citizens per day. Preserving normal course of work is of a vital importance as paralyzing would endanger life of citizens.

Labour Code defines that the right to strike is prohibited in services connected with the safety of human life and health or if the activity “cannot be suspended due to the type of technological process”. The list of services connected with the life safety and health is determined by Order No. 01-43/N of 6 December 2013. Consultations with state institutions and social partners on the feasibility of amendments to the second part of Article 51 of Labour Code and Order of the Minister of Labour, Health and Social Affairs of Georgia No. 01-43/N of 6 December 2013 determining a list of services connected with the life safety and health has already been started and information on results of the consultations will be submitted to the Tripartite Social Partnership Commission for the decision.

416. Le représentant de la CES, et avec lui le Président, remercie la représentante de la Géorgie pour toutes ces informations que le Comité gouvernemental attendait depuis longtemps. Il rappelle qu’il s’agit d’un premier constat de non-conformité pour ce qui est du deuxième motif. Il fait aussi remarquer que la liste des secteurs qui a été établie en 2013 a été prise en considération dans le cadre de la modification du code du travail. Comme pour le premier motif de non-conformité, il suggère au Comité gouvernemental de mettre aux voix un avertissement.

417. Le Président, rejoint en cela par les représentants de l’Irlande et de la Lituanie, propose de mettre aux voix un avertissement, conformément à l’article 17 du règlement du Comité.

418. Le Comité gouvernemental met aux voix un avertissement, qui est adopté (11 voix pour, 4 contre et 26 abstentions).

C SER 6§4 REPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n’est pas conforme à l’article 6§4 de la Charte aux motifs que :

- les restrictions au droit de grève des fonctionnaires et personnels de secteurs tels que l’Administration, la sécurité nationale et la défense nationale dépassent les limites permises par l’article G de la Charte ;***
- tous les agents des services de distribution d’eau et d’électricité, des télécommunications et du contrôle du trafic aérien sont privés du droit de grève ;***
- les restrictions au droit de grève des personnels des douanes dépassent les limites permises par l’article G de la Charte ;***
- l’obligation imposée aux grévistes de protéger les installations et équipements de l’entreprise dépasse les limites permises par l’article G.***

419. La représentante de la République de Moldova communique les informations ci-après.

The Labour Code of Republic of Moldova is establishing who may call a strike at unit (employer), territorial, branch and national level.

At territorial level strike can be called by the territorial Trade Unions. At branch level strike can be called by Trade Unions at branch level. At national level strike can be called by respective national intersectorial Trade Unions. In the case of several national Trade Unions, each of them can call strike at national level.

In 2018 have been revised and reduced the list of employers having restrictions to the right to strike, according to the Governmental decision no. 656, there are restrictions to the right to strike for the following sectors:

- *Public administration: top-level management and management positions;*
- *The secretariat of the Parliament: top-level management and management positions;*
- *State Chancellery: top-level management and management positions;*
- *The President's apparatus: top-level management and management positions;*
- *Medical-sanitary institutions: on-call staff from the medical-sanitary and pharmaceutical institutions, regardless of the type of property and their legal form of organization, and from the National Agency for Public Health;*
- *Telecommunications sector: employees involved in operational services for maintenance and management of electronic communications infrastructure and services;*
- *Electricity supply – all employees;*
- *Water supply – all employees;*
- *Air traffic control - Employees of air traffic management services;*
- *Ministry of Internal Affairs - Civil servants with special status within the sub-divisions of the ministry, administrative authorities and subordinate institutions;*
- *The courts – judges;*
- *Information and security service - Civil servants with special status;*
- *National defense - the military and all the employees;*
- *Customs authorities - Civil servants with special status;*
- *National Administration of Penitentiaries - Civil servants with special status;*
- *Prosecution – prosecutors;*
- *The State Protection and Guard Service - Protection officers (persons with public dignity functions and civil servants with special status).*

Conclusions:

- *The restriction on the right to strike have been cancelled partially for public employees in the public administration, telecommunication, air traffic control;*
- *Workers on strike still have the obligation to protect enterprise installations and equipment.*

420. Le représentant de la CES relève un certain nombre de faits nouveaux concernant les catégories mentionnées dans le premier motif de non-conformité. Cela étant, pour les deuxième et quatrième motifs, rien n'a changé. Les catégories de personnels dont il est question continuent de faire l'objet d'une restriction ou d'une interdiction du droit de grève.

421. La représentante de la République de Moldova fait valoir que, s'agissant du deuxième motif également, la situation s'est en partie améliorée. En effet, la restriction du droit de grève, qui s'appliquait auparavant à tous les employés, ne vise plus désormais que les agents des télécommunications et du contrôle du trafic aérien.

422. Le représentant du Royaume-Uni demande à la représentante moldave si elle peut donner davantage d'informations sur le contexte dans lequel ces avancées ont été réalisées.
423. La représentante moldave indique que la liste a été revue en 2018. Auparavant, tous les employés étaient privés du droit de grève. Aujourd'hui, sur les différentes catégories de personnels mentionnées dans le deuxième motif, seuls le sont les agents des services de distribution d'eau et d'électricité. De même, dans le secteur des télécommunications et du contrôle du trafic aérien, les employés assurant le service minimal sont les seuls à ne pas pouvoir faire grève. La majorité des employés jouit donc aujourd'hui de ce droit.
424. La représentante de la Lituanie fait remarquer que, suite aux explications qui viennent d'être fournies, le Comité gouvernemental pourrait prendre note des évolutions positives concernant les deux premiers motifs. S'agissant des troisième et quatrième motif, elle propose que le Comité gouvernemental applique ses méthodes de travail.
425. Concernant le troisième motif de non-conformité, le Comité gouvernemental met aux voix une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour, 8 contre et 31 abstentions), puis un avertissement, qui est adopté (13 voix pour, 6 contre et 19 abstentions).
426. Pour ce qui est du quatrième motif de non-conformité, le Comité gouvernemental met aux voix une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour, 9 contre et 29 abstentions), puis un avertissement, qui est adopté (13 voix pour, 1 contre et 27 abstentions).

CSER 6§4 ROUMANIE

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif qu'un syndicat ne peut entreprendre une action collective que s'il remplit des critères de représentativité et pour autant que la moitié au moins des adhérents du syndicat concerné approuve la grève.

427. La représentante de la Roumanie communique les informations ci-après.

In Romania, the social dialogue law define and regulate distinctly the collective labour conflict related to the negotiation and conclusion of collective labour agreements (chapter II - Law 62/2011) and the exercise of the right to strike as a form of extreme manifestation of the collective labour conflict (chapter V - Law 62/2011).

Thus, the strike can be triggered by the representative trade union (with the agreement of at least half of the number of union trade members which means a quarter of the employees) or, if no representative trade unions are organized, by the employees' representatives (free elected by all employees), with the written agreement of at least a quarter of the employees. Also, in the absence of a collective agreement (for example, in the units with under 21 employees where to initiate the collective bargaining is not mandatory), there are no conditions for initiating and triggering the collective action and strike.

The government has always been interested in improving the regulation and enforcement of rights and over the past's years initiated successive consultations with the social partners but without consensual agreement on the revision proposals.

Currently, there is a legislative initiative for amending the Law on Social Dialogue in the parliamentary debate, with the involvement of the social partners.

428. Le représentant de la CES rappelle qu'en 2006, le Comité gouvernemental a décidé, à l'issue d'un vote, d'adresser un avertissement à la Roumanie. Il fait remarquer que les informations communiquées au Comité, selon lesquelles des initiatives sont en cours, avaient déjà été fournies en 2006, qu'il s'agit d'un constat répété de non-conformité et que le Comité a déjà adopté un avertissement sur ce point. Il invite donc le Comité à réfléchir à ce qu'il convient de faire.
429. Le Président rappelle qu'en 2006 le CEDS avait retenu deux motifs de non-conformité. Le Comité gouvernemental avait demandé aux autorités roumaines de fournir toutes informations utiles concernant le second motif et la situation avait été corrigée sur ce point. Il reste donc un motif de non-conformité au regard de l'article 6§4.
430. La représentante de la Pologne demande quelle est la teneur de l'amendement au projet de loi relatif aux actions collectives.
431. La représentante de la Roumanie indique qu'elle doit vérifier ce point avec ses collègues.
432. Le Président insiste sur le fait qu'il est difficile de déterminer si les informations sont réellement nouvelles car le Comité gouvernemental n'a pas eu connaissance de la teneur des modifications intervenues. Il propose de mettre aux voix une recommandation ou un avertissement.
433. Le Comité gouvernemental met aux voix une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour, 8 contre et 30 abstentions), puis un avertissement, qui est adopté (14 voix pour, 6 contre et 20 abstentions).

CSER 6§4 SERBIE

Le Comité conclut que la situation de Serbie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que :

- ***les restrictions au droit de grève dans certains secteurs sont trop étendues et dépassent les limites permises par l'article G ;***
- ***lors de l'organisation du service minimum à assurer pendant la grève, les travailleurs (ou leurs organisations) ne sont pas associés sur un pied d'égalité avec les employeurs à la détermination de la nature des prestations indispensables et du niveau du service minimum ;***
- ***l'employeur a le pouvoir de déterminer unilatéralement les services minima pendant une grève.***

434. La représentante de la Serbie communique les informations ci-après.

The Constitution of the Republic of Serbia -Article 61- stipulates the right of employees to strike.

Strike may be organised in an enterprise or in other legal entity or in its part that performs economic or other activity or service or as general strike. Strike may be organised as a warning strike that cannot exceed one hour.

Employees are free to decide on their participation in a strike.

Law on Strike foresees the limitation of the right to strike in the activities defined by Article 9 of the Law on Strike - in the essential services or the service which disruption of work, due to its nature, may jeopardize life and health of people or cause a large-scale damage.

Among these services are: electric energy services, water management, transport, information (radio and TV), postal services, utilities, production of essential food provisions, health and veterinary care, education, social child care and social welfare. Essential services also include security and safety of the country, determined by the competent authority, in line with the law, as well as jobs necessary for the enforcement of international obligations.

Concerning the fact that Serbia has received a negative conclusion of the ECSR for implementation of this article, as a part of a comprehensive reform of labour legislation, the Ministry of Labour, Employment, Veteran and Social Affairs has prepared the new Law on Strike. The working group should finish the work on new law by the end of this year and the new Law on Strike should be adopted in the first half of the next year.

According to the information I received from the Labour Department, restriction on the right to strike in certain sectors will be revised and the list will be significantly shorter and the rules of establishment of a minimum service during the strike will be changed. This new law has been prepared in cooperation with the ILO. We will provide all necessary details in our next report.

435. En réponse à une question posée par la CES, la représentante de la Serbie indique que la Direction générale de la Commission européenne chargée de l'emploi a transmis à la Confédération un avis informel auquel sont jointes quelques observations.

436. Le Comité gouvernemental prend note des informations fournies par la représentante serbe et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 6§4 REPUBLIQUE SLOVAQUE

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que le droit de grève pour un grand nombre d'employés de l'Etat / du secteur public est interdit et que les restrictions sont trop étendues et dépassent les limites permises par l'article G.

437. Le représentant de la République slovaque communique les informations ci-après.

The conclusions of the ECSR state that a large number of state and public sector employees are prohibited from exercising their right to strike. However, the Slovak Republic believes the situation is not as straightforward. There are certain categories of public servants the right to strike of which is limited. These persons are judges, prosecutors, armed forces members, fire brigade members, rescue service members and nuclear power plants operators. The majority of employees of the public sector are free to participate on a strike, as the majority of such employees work in public institutions such as ministries, state organizations, budgetary organizations, etc.

Article 37 paragraph 4 of the Constitution of the Slovak Republic states that the right to strike of certain categories of persons is limited. As I mentioned, these persons are judges, prosecutors, armed forces members, fire brigade members, rescue service members and nuclear power plants operators. The Slovak Republic believes this is why it was found to be in non-conformity with this provision of the charter.

However, it has to be stated that the Constitution then stipulates that this restriction is to be specified and made more concrete by a separate piece of legislation in accordance with Article 54 of the Constitution.

This legislation is represented by the Act No. 2/1991 Coll. on Collective Bargaining, more specifically its Article 20. This provision regulates that the above-mentioned categories

of persons have limited power to exercise the right to strike but only in case their participation on a strike would directly endanger health and lives of citizens and national security. Therefore, the act introduces a supplementary provision stating that the prohibition only applies in case lives of persons or national security could be threatened. The act then continues and states that these persons are able to participate on a strike in case there is a certain level of a minimum service guaranteed to ensure proper level of harm prevention. The persons who are not part of the minimum service are free to participate on a strike.

The Slovak Republic believes this should clarify the situation, as this explanation was not present in the relevant report and this is why the ECSR was unable to evaluate the situation. It will be sent to the ECSR with the next report on this provision of the charter.

438. Le Comité gouvernemental prend note des nouvelles informations fournies par le représentant slovaque et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 6§4 UKRAINE

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que :

- **le droit de grève n'est pas reconnu aux fonctionnaires ;**
- **les restrictions au droit de grève des personnels des services d'urgence et de secours, des installations nucléaires et du secteur des transports sont trop étendues et dépassent les limites permises par l'article G.**

439. La représentante de l'Ukraine communique les informations ci-après.

In accordance with the Law of Ukraine "On Civil Service", civil servants shall not have the right to organize and participate in strikes and agitation.

Civil service is public, professional and politically neutral activity related to practical implementation of tasks and functions of the state.

Civil servant is a citizen of Ukraine who holds a civil service position in a government agency or state authority, their secretariat, receives salary from the state budget, and executes the authorities directly related to implementation of tasks and performance of functions of such government agency, and adheres to the civil service principles.

The main purpose of limitations the right to strike of civil servants is, first of all, to ensure national security, state interests, respect for the rights and legitimate interests of enterprises, institutions, organizations, rights and freedoms of the individual and the citizen. The above does not imply restrictions for the protection of civil servants, as working persons, their economic and social interests, by other means provided by domestic law.

It should be noted that in accordance with the Law "On Civil Service", civil servant shall be entitled to join a trade union for the purpose of protecting their rights and interests and to take part in civil associations, excluding political parties.

Article 11. Protection of the Right to Civil Service

1. In case of violation of rights provided by this Law or interference with the implementation thereof, the civil servant, within the one-month term from the day they learned or should have learned about the fact, may file a complaint to the head of civil service with statement of facts with regard to violation of his/her rights or interference with their implementation.

In his/her complaint, a civil servant may demand that the head of civil service set up a commission to check facts described in the complaint.

At the same time, it should be mentioned that Ukraine is currently undergoing a substantial process of public administration reform.

2. With regard to restrictions on the right for employees working in the emergency and rescue facilities, nuclear facilities and in the transport sector let me say the following:

Article 115 of the Code of the Civil Protection stipulates that persons of ordinary and commanding staff of the civil protection service, staff of professional rescue services shall not be allowed to organize or take part in strikes. Article 4 of the Code defines that civil protection is a function of the state aimed at protecting the civilian persons, territories, the environment and property from emergency situations by preventing such situations, eliminating their consequences and providing assistance to victims in peacetime and in a special period.

For example, Article 29 of the Mining Law of Ukraine stipulates that state paramilitary emergency rescue services (formation) shall be established for emergency and urgent measures at the enterprises of coal and mining industries for saving people, putting out a fire, elimination of the consequences of explosions, the sudden emission of coal and gas, rock bursts and other work requiring using means of respiratory protection and special equipment, as well as control and supervision over the implementation by the owner (head) of the mining enterprise of preventive measures to prevent accidents on mining enterprises. This category of staff is forbidden to strike.

Article 22 of the Law of Ukraine "On Electricity Market" No. 2019-VI of 13 April 2017 stipulates that strikes at electric power plants are prohibited in cases where they can lead to a breach of the constancy of the united power system of Ukraine.

Situation prohibiting strike at nuclear installations remains the same. Personnel of nuclear installations and facilities designed to handle radioactive waste has no right to strike.

The restriction of the right to strike for the aforementioned categories of employees is caused by the fact that stopping them from work poses a threat to life, health, environment or the prevention of natural disasters, accidents, catastrophes, epidemics or the elimination of their consequences.

As regards the right to strike in transport sector, it should be noted that in accordance with Article 18 of the Law of Ukraine "On Transport", the termination of work (strike) at transport enterprises may be in the event of non-compliance by the administration of the conditions of tariff agreements, except in cases involving transportation passengers, servicing continuously as well as when a strike poses a threat to human life and health. That is, the Article does not stipulate a ban on strikes in general, on the contrary, there is a confirmation of the right of employees to strike in case of non-compliance by the administration of the company with the conditions of tariff agreements.

440. Le représentant de la CES observe que la situation que le Comité gouvernemental a déjà examinée semble ne pas avoir évolué et qu'aucun changement n'est envisagé.

441. La représentante de l'Ukraine fait remarquer qu'une réforme de l'Administration est en cours et que la question du droit de grève des fonctionnaires sera abordée à cette occasion. Elle ajoute que le nouveau Gouvernement a entrepris de réexaminer le projet de loi visant à ratifier la Convention de l'OIT relative à la fonction publique. Elle précise que, dans le secteur des transports, une exception a été prévue en matière de droit de grève : les agents de ce secteur peuvent en effet l'exercer en cas de non-respect des conventions salariales par l'Administration. Pourtant, la conclusion de non-conformité englobe le droit de grève dans ce secteur.

442. Le Président résume les propos de la représentante de l'Ukraine. Le droit de grève des fonctionnaires fait l'objet d'une interdiction générale. Dans certains secteurs, comme les transports, les travailleurs peuvent faire grève si l'Administration ne respecte pas les conventions salariales qui ont été négociées. Le Président demande si une grève visant à obtenir de meilleures conditions de travail est autorisée ou non.

443. La représentante de l'Ukraine indique que l'article 18 dispose simplement qu'une grève est possible dans les compagnies de transport en cas de non-respect des conventions salariales par l'Administration, sauf lorsque cela concerne le transport de passagers ou la continuité du service, ou encore lorsque la grève met en péril la santé et la vie des citoyens.
444. La représentante des Pays-Bas fait remarquer que la situation est demeurée inchangée entre les deux constats de non-conformité. Les fonctionnaires restent privés du droit de grève. Bien que la déléguée ukrainienne ait expliqué que les travailleurs pouvaient faire grève dans certains secteurs, ce droit est encore et toujours soumis à des restrictions qui vont au-delà de ce qui est permis par l'article G de la Charte. Elle souligne qu'il n'y a là rien de nouveau.
445. Le représentant du Royaume-Uni fait remarquer que le Comité gouvernemental s'est déjà penché sur la question de savoir s'il était possible de restreindre le droit de grève pour assurer un service minimum. Il demande des précisions sur la restriction du droit de grève imposée en cas de menace pour la santé.
446. Le Président, ainsi que la représentante de la Lituanie, proposent d'appliquer les méthodes de travail du Comité gouvernemental pour le premier motif de non-conformité.
447. La représentante de l'Ukraine insiste sur le fait qu'une réforme importante de l'Administration est en cours dans son pays et que l'objectif principal est de voir comment améliorer certains aspects du travail des fonctionnaires, dont le droit de grève. L'Agence nationale de la fonction publique a eu pleinement connaissance des constats de non-conformité posés depuis 2010, mais qu'il n'est pas facile de corriger la situation compte tenu de la situation politique qui prévaut dans le pays, indique la représentante ukrainienne.
448. Le Président souligne que le fait qu'une réforme soit en cours devrait inciter plus encore le Comité gouvernemental à mettre aux voix une recommandation ou un avertissement.
449. Pour le premier motif de non-conformité, le Comité gouvernemental met aux voix une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour, 21 contre et 15 abstentions), puis un avertissement, qui est adopté (20 voix pour, 7 contre et 11 abstentions).
450. Concernant le second motif, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.
451. Le Président commence ensuite l'examen des constats de non-conformité au regard de l'article 22.

Article 22 - Droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail

CSER 22 AZERBAIDJAN

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 22 de la Charte aux motifs que :

- les salariés ne jouissent pas du droit effectif de participer à la prise de décisions au sein de l'entreprise en ce qui concerne les conditions de travail, l'organisation du travail ou le lieu de travail ;***

- **les travailleurs ne disposent pas de voies de recours en cas de non-respect de leur droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail.**

452. Le Secrétariat fait remarquer que les deux motifs de non-conformité concernent les première et quatrième partie de l'article 22. Le CEDS n'a pas critiqué les deuxième et troisième parties (protection de la santé et de la sécurité, et organisation de services et facilités sociaux et socio-culturels).

453. La représentante de l'Azerbaïdjan communique les informations ci-après.

According to part 3 of Article 222 "Ensuring health and safety at work" of the Labour Code mutual commitments regarding health and safety rules at work are mentioned in the collective agreement and labour contract between the employer and employee.

Also, all collective agreements at the enterprise level include the employees' rights to participate in the decision-making progress within the undertakings with regard to working conditions, working environment and so on. If the employee's right is violated by an employer, the employee may apply to the labour commission under the trade union in the enterprise. If the issue cannot be solved in this commission, the employee may apply to the state labour inspectorate. If the issue cannot be solved by the inspectorate service, the employee applies to Court.

Pursuant to Article 224 of the Labour Code, provisions regarding the right of employee to occupational safety shall be established while signing the labour contract. The terms of signing of labour contract shall comply with the work health and safety norms established by the Labour Code. Commitment of employer to provide health and safety at work shall be included in the labour contract. Employer shall inform the employee about the possible time frame of occupational illness in case an employee is hired for a job with a high risk of job-related illness. Therefore, only fixed-term labour contract covering the limited period shall be signed with that employee and following the expiry of that period the employee shall be transferred to another job while keeping his/her average monthly salary.

According to part 3 of Article 237 "Rights of trade-unions on overseeing the compliance with health and safety rules at work" of the Labour Code the representatives of trade-unions take part in the work of state commissions on trial and approval for use of production objects and equipment, investigation on work accidents and examinations on checking the status of implementation of measures for improving work health and safety mentioned in the collective agreement. If officials violate health and safety rules at work or conceal work-related accidents, trade-unions have right to take to the state bodies the issue of involvement of the accused person to liability under law.

According to part 1 of the same Article trade-unions take part in overseeing of compliance with health and safety rules and relevant regulatory-legal acts by the employer in accordance with their rights established in the Law on Trade-unions of the Republic of Azerbaijan.

According to Article 238 on "Responsibility of Employers on creation of conditions for protection of healthy and safe work" the employer who fails to create conditions in work places for protection of healthy and safe jobs, or fails to take the measures agreed upon in collective agreements will be prosecuted for civil and criminal wrongdoing in cases and in ways defined by law.

Draft Decision of the Cabinet of Ministers of the Republic of Azerbaijan "On Establishment of the State Labour Safety Fund" for the purpose of bringing the working conditions and safety of the employees to regulatory requirements and increasing the level of labour protection was prepared and submitted to the relevant central executive authorities

for approval. Activities of the State Labour Safety Fund will result in a reduction in the number of accidents involving occupational accidents and occupational diseases.

The State Labour Safety Fund's funds will be used for financing scientific research on labour safety in the Republic, preparation of labour safety specialists, development of labour safety norms, standards and rules, labour protection and outreach activities, improvement and development of material and technical basis of state bodies operating in the field of labour protection, establishment of a labour safety center.

454. Le Président fait observer que, comme l'a rappelé le Secrétariat, les dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail n'ont pas été critiquées par le CEDS. Les deux motifs de non-conformité ont trait à un manque répété d'informations.

455. Le représentant de la CES indique que le Comité gouvernemental devrait prendre note que le problème relève à nouveau d'un manque répété d'informations. La représentante de l'Azerbaïdjan indique que les conditions de travail peuvent être réglées par voie de convention collective, mais ce motif de non-conformité devrait alors être lu en combinaison avec celui relatif à l'article 6§2. La CES invite le Comité gouvernemental à mettre aux voix un avertissement.

456. Répondant à la question du représentant de l'Irlande, la représentante de l'Azerbaïdjan précise qu'en cas de non-respect de leurs droits, les travailleurs peuvent s'adresser à la commission du travail du syndicat. Si celle-ci ne peut régler le problème, ils peuvent saisir les services de l'Inspection du travail ou, à défaut, les tribunaux.

457. La représentante de la Pologne demande des explications détaillées concernant les recours juridiques, et en particulier les voies de recours individuelles. Elle constate, après en avoir pris connaissance, que les syndicats ont réellement le droit de participer à la détermination des conditions de travail en Azerbaïdjan. Elle demande si certains recours juridiques sont réservés aux organisations syndicales et ne sont pas accessibles aux particuliers. La représentante de l'Azerbaïdjan répond qu'il lui faudrait consulter ses collègues sur ce point.

458. La représentante de la Lituanie demande pourquoi ces informations ne figuraient pas dans le rapport national.

459. La représentante de l'Azerbaïdjan évoque des changements structurels intervenus au sein du ministère.

460. S'agissant du manque d'informations, le Comité gouvernemental décide d'appliquer l'article 17 de son règlement et de mettre aux voix un avertissement, qui est adopté (25 voix pour, 2 contre et 9 abstentions).

461. Concernant le second motif de non-conformité, le Comité invite les autorités azerbaïdjanaises à inclure dans leur prochain rapport toutes les informations fournies oralement, notamment pour ce qui est de la possibilité donnée à un syndicat d'intenter des recours collectifs.

462. Le Président passe ensuite à l'examen des constats de non-conformité au regard de l'article 26.

Article 26 – Droit à la dignité au travail

463. Le Secrétariat attire l'attention des membres du Comité gouvernemental sur le fait que le CEDS a décidé, lors du dernier cycle de contrôle, de mieux cerner les motifs spécifiques de non-conformité au regard de l'article 26, afin de préciser quelles étaient les questions en suspens. En effet, la formule utilisée dans les précédents constats de non-conformité recouvrait généralement plusieurs motifs différents qui étaient spécifiés dans le corps de la conclusion, mais pas dans son dispositif. A présent, les différents motifs sont également mieux précisés dans le dispositif du texte, de sorte qu'ils peuvent sembler nouveaux alors, qu'en réalité, ils étaient déjà couverts par l'ancienne formulation générale. S'agissant des cas soumis au Comité gouvernemental, le Secrétariat précisera à chaque fois s'il s'agit de motifs de non-conformité invoqués pour la première fois ou de motifs déjà examinés, indépendamment du libellé du dispositif de la conclusion. Le Secrétariat rappelle que les premier et deuxième paragraphe de l'article 26 traitent respectivement du harcèlement sexuel (article 26§1) et du harcèlement moral/psychologique (article 26§2), mais que les critères appliqués pour se prononcer sur la conformité au regard de la Charte sont les mêmes.

Premièrement, l'article 26 de la Charte exige la mise en œuvre effective de mesures préventives efficaces sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, en consultation avec les partenaires sociaux – la simple indication que la loi fait obligation à l'employeur de prévenir le harcèlement pourrait ne pas être suffisante pour satisfaire à cette disposition, en l'absence d'éléments concrets quant à l'exécution de cette obligation (campagnes d'information et/ou de sensibilisation, contrôle du respect des obligations de l'employeur en matière de prévention,...).

- Deuxièmement, le Comité examine le cadre juridique relatif au harcèlement sexuel/moral, notamment sa définition juridique, la protection contre les représailles (telle qu'elle ressort des dispositions générales du droit, des lois anti-discrimination ou du droit pénal, ou encore des dispositions spécifiques contre le harcèlement), les procédures et mécanismes (judiciaires et non judiciaires) disponibles en cas de harcèlement et, en particulier, la responsabilité des employeurs, notamment lorsque le harcèlement implique un tiers (en tant que victime ou auteur).

- Troisièmement, le droit civil doit prévoir un aménagement de la charge de la preuve dans les procédures liées au harcèlement.

- Quatrièmement, l'article 26 suppose l'existence de recours effectifs, c.-à-d. la possibilité d'obtenir une indemnisation suffisante pour le préjudice matériel et moral (les indemnités versées pour préjudice moral ne devant pas être plafonnées) et la réintégration en cas de licenciement abusif, y compris lorsque la victime a été poussée à démissionner dans le cadre d'un harcèlement.

Le Secrétariat souligne également que la conformité de la situation est appréciée à la lumière des éléments démontrant que ces mesures sont suivies d'effet (données statistiques, exemples de jurisprudence, etc.).

Article 26§1 – Les Parties s'engagent à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements.

CSER 26§1 AZERBAIDJAN

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte aux motifs que :

- ***il n'est pas établi que, au regard de la responsabilité de l'employeur, il y ait des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail ;***

• le code du travail ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de harcèlement sexuel.

464. Le Secrétariat indique que le premier motif de non-conformité apparaît pour la première fois et porte spécifiquement sur la responsabilité de l'employeur en cas d'implication d'un tiers dans le harcèlement, tandis que le second motif avait déjà été retenu par le Comité en 2014.

465. La représentante de l'Azerbaïdjan communique les informations ci-après.

First ground of non-conformity (employer's liability): Article 12 of the Labour Code defines the main duties and responsibilities of an employer: irrespective of sex, an employer is obliged to create equal work conditions for all employees engaged in the same type of activity, to take the same disciplinary measures for the same violation and to undertake all necessary measures for the prevention of discrimination on grounds of sex and sexual persecution.

According to paragraphs n) and o) of the second part of Article 31 on contents of collective agreements of the Labour Code, the following mutual commitments are included in the collective agreement:

- assistance in the explanatory work and provision of information, as well as prevention of cases of mockery, obvious hostile actions and offensive conduct against employees at the workplace and undertaking all necessary measures in order to protect employees from these acts;

- assistance in the explanatory work and provision of information on sexual harassment in the workplace or in connection with work, prevention of sexual harassment and undertaking all necessary measures regarding the protection of employees from this type of behaviour.

Article 4 of the Law on "Gender equality provisions", approved on 10 October 2006, prohibits sexual harassment; Article 11 of this Law provides that employees who made complaint about the employer or manager for sexual harassment shall not be subject to any kind of pressure or persecution by that employer or manager.

According to Article 4 of the Code of Civil Procedure, all physical and legal persons are entitled to use their right to court protection in a way established by law to protect their legal rights and liberties, as well as their interests. Pursuant to Article 205 of the Code of Administrative Offences, employees faced with sexual harassment can apply to the court for the compensation of the damage suffered and the issuing of administrative fines on the official. The officials shall be fined from 1500 manats up to 2500 manats for putting pressure on employees or persecuting them, after complaining about their employer or manager because of sexual harassment.

Article 62 of the Labour Code lists the circumstances where an employee may be dismissed by an employer. Sexual harassment is not intended for dismissal. According to paragraph g) of Article 195 of the Labour Code, the employer bears full material liability for the damage caused to the employee in case of sexual harassment at work.

Second ground of non-conformity (burden of proof): the representative of Azerbaijan indicated that there was no development concerning this ground.

466. Le Secrétariat demande si la responsabilité de l'employeur peut être engagée lorsqu'un salarié commet un acte de harcèlement à l'encontre d'un tiers ou en est victime, dans le cadre du travail. Il note par ailleurs que rien n'a changé pour ce qui concerne la charge de la preuve.

467. La représentante de l'Azerbaïdjan confirme que l'employeur peut voir sa responsabilité engagée lorsqu'un salarié est victime de harcèlement de la part d'un tiers, mais elle ne peut confirmer que tel serait le cas dans l'hypothèse où c'est le salarié qui harcelerait un tiers.
468. Au représentant de la CES qui a fait remarquer que les amendes prévues par la loi semblent relativement modestes, la représentante de l'Azerbaïdjan répond que 1 500 à 2 500 manats correspondent à une somme comprise entre 800 et 1 300 euros.
469. Le représentant du Royaume-Uni conteste la pertinence des informations communiquées par l'Azerbaïdjan concernant le premier motif de non-conformité.
470. En réponse à la représentante de la Lituanie, la représentante de l'Azerbaïdjan confirme qu'il n'y a pas eu d'évolution pour ce qui est du second motif de non-conformité.
471. S'agissant du premier motif, relatif à la responsabilité de l'employeur, le Comité gouvernemental applique l'article 17 de son règlement et met aux voix un avertissement, qui est adopté (24 voix pour, 4 contre et 11 abstentions).
472. Pour le second motif de non-conformité, relatif à la charge de la preuve, le Comité gouvernemental met aux voix une recommandation, qui est rejetée (6 voix pour, 10 contre et 22 abstentions), puis un avertissement, qui est adopté (27 voix pour, 2 contre et 8 abstentions).

CSER 26§1 GEORGIE

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte aux motifs que :

- il n'est pas établi qu'il y ait de prévention adéquate du harcèlement sexuel dans le cadre du travail ;***
- il n'est pas établi que le cadre existant en matière de responsabilité de l'employeur prévoit des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail ;***
- il n'est pas établi qu'il y ait d'infléchissement de la charge de la preuve dans les affaires de harcèlement sexuel devant les juridictions civiles ;***
- il n'est pas établi qu'il y ait de réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) en cas de harcèlement sexuel.***

473. Le Secrétariat explique, comme il l'a rappelé dans ses observations préliminaires, qu'en dépit de la modification du libellé du dispositif de la conclusion, la situation a déjà été jugée non conforme à l'article 26§1 de la Charte en 2014 pour les mêmes motifs - à l'exception du troisième, relatif à la charge de la preuve. Il souligne que, s'agissant de la prévention du harcèlement sexuel (premier motif), les informations doivent porter non seulement sur les dispositions légales établissant, par exemple, l'obligation de l'employeur de prévenir le harcèlement, mais aussi et surtout sur la mise en œuvre effective de cette obligation, à savoir les mesures réellement déployées pour empêcher le harcèlement (campagnes d'information, données relatives aux constatations des services de l'Inspection du travail, etc.), ainsi que sur les modalités de consultation des partenaires sociaux. Le Secrétariat a en outre noté que le deuxième motif concernait plus particulièrement la responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement impliquant un tiers et la protection des travailleurs contre les représailles. Pour ce qui est du troisième motif, le Secrétariat indique que la question en suspens était de savoir si une personne s'estimant victime d'un acte de

harcèlement (tel que défini à l'article 6.b de la loi sur l'égalité des sexes) pouvait saisir un tribunal civil ou administratif ou le nouveau service de médiation, et quelles règles étaient applicables en matière de charge de la preuve. Le Secrétariat relève également que le quatrième motif a trait à l'existence de recours effectifs, ce qui doit être apprécié à la lumière d'informations indiquant quelles sont les indemnités octroyées en pratique dans ce type de dossier, si elles sont ou non plafonnées, en particulier en cas de réparation du préjudice moral, et si la réintégration peut ou non être accordée dans les affaires de harcèlement (même lorsque la victime a été poussée à démissionner suite au harcèlement).

474. La représentante de la Géorgie indique que d'importants changements sont intervenus sur le plan législatif, non seulement pour ce qui est du harcèlement sexuel, mais aussi du harcèlement moral (couvert par l'article 26§2). Elle communique les informations ci-après.

Article 14 of the Law on Gender Equality establishes the powers of the Public Defender regarding the protection of gender equality and states that the Public Defender, within the scope of his/her authority, shall monitor the protection of gender equality and provide appropriate response in cases of violation.

The Public Defender shall exercise powers granted to him/her by the Organic Law on the Public Defender in order to ensure gender equality.

In 2019, legislative changes addressed issues of harassment and sexual harassment and their definitions. In particular, the Law on the Elimination of All Forms of Discrimination was amended as follows:

“Harassment is the persecution, coercion of a person on any basis and/or unwanted conduct towards a person with the purpose of violating the dignity of a person or creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for that person.

Sexual harassment is any unwanted verbal, non-verbal, or physical behaviour of a sexual nature with the purpose of violating the dignity of a person or creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for that person (Article 1 (3',3²)).”

An amendment was also made to the Law on Gender Equality (Article 6(1)), which clarified the notions of harassment and sexual harassment in accordance with the Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services and the Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast).

In addition, on 3 May 2019, an amendment was made to Article 2, paragraph 4 of the Organic Law on the Labour Code, which is worded as follows: “Discrimination (including sexual harassment) shall be defined as the direct or indirect harassment of a person aimed at or resulting in impairing dignity of a person, and in creating an intimidating, hostile, humiliating, degrading, or abusive environment for him/her, and/or creating the circumstances for a person directly or indirectly causing their condition to deteriorate as compared to other persons in similar circumstances”. In addition, the paragraph 4¹ is added to Article 2 which is worded as follows: “Sexual harassment shall be defined as a behaviour of a sexual nature towards a person, which is meant to humiliate him/her and/or causes his/her humiliation and which creates an intimidating, hostile, humiliating or offensive environment for him/her”.

Amendments were also made to the Organic Law on the Public Defender, which increased the mandate of the Public Defender in cases of discrimination. In relation to the facts of discrimination, the Public Defender shall be empowered to request and receive written explanations from any official, as well as an officer or an equivalent person and, in the cases of discrimination, also from a natural person, legal person and/or other subjects of private

law on the matters to be examined. The Public Defender shall be empowered as a plaintiff to file a lawsuit in accordance with the Code of Civil Procedure if a legal entity or other entity of private law has not responded to or has not accepted his/her recommendation and there is sufficient evidence to prove discrimination, etc.

The Public Defender shall be empowered as a plaintiff to file a lawsuit in accordance with the Code of Civil Procedure if a legal entity, other organizational body, association of persons without creating a legal entity or an entrepreneurial entity has not responded to or has not accepted his/her recommendation and there is sufficient evidence to prove discrimination (Article 14¹(2)(h¹)).

When conducting the inspection, the Public Defender shall have the right to request and receive, immediately or within 10 days, from state and local self-government authorities or from a public body or officials, and in the cases of discrimination - also from a natural person, legal entity, other organizational body, association of persons without creating a legal entity or an entrepreneurial entity all certificates, documents and other materials necessary for conducting an inspection; also, request and receive written explanations from any official, as well as an officer or an equivalent person and, in the cases of discrimination - also from a natural person, legal person, other organizational body, association of persons without creating a legal entity or an entrepreneurial entity on the matters to be examined (Article 18(b,c)).

If the examination of a statement/appeal confirms the fact of discrimination, the Public Defender shall issue a recommendation based on the circumstances of the case, by which he/she offers the discriminating state, local self-government authorities, as well as the discriminating official, natural person, legal person, other organizational body, association of persons without creating a legal entity or entrepreneurial entity to take measures to eliminate discrimination and restore the equality violated by the discrimination without impairing the rights and legitimate interests of third parties (Article 20¹).

In order to restore violated human rights and freedoms, based on the results of an inspection the Public Defender shall be authorized to send proposals and recommendations to state and local self-government authorities, public institutions and officials, and in the case of discrimination - also a natural person, legal person, other organizational body, association of persons without creating a legal entity or an entrepreneurial entity, whose actions caused a violation of human rights and freedoms guaranteed by the State (Article 21 (b)).

Changes were made to Article 23, according to which all state and local self-government authorities, officials or legal persons shall be obligated to assist the Public Defender in every way, immediately submit materials, documents and other information necessary for the Public Defender to exercise his/her powers (Article 23(1)). The same Article also specifies that during inspection, or if requested by the Public Defender, a state body, an official or a legal person whose action or decision is under examination or is appealed shall be obligated to submit an explanation on the issue in question to the Public Defender (Article 23(2)). According to the amended version, the requirements of the first and second paragraphs shall also apply to natural persons, other organizational bodies, association of persons without creating a legal person and an entrepreneurial entity only if the Public Defender exercises his/her authority in relation to the fact of discrimination.

In accordance with Article 24, state and local self-government authorities, public institutions, officials, natural persons and legal persons, as well as other organizational body, association of persons without creating a legal person or an entrepreneurial entity that receive recommendations or proposals of the Public Defender shall be obligated to examine them and report in writing on the results of the examination to the Public Defender within 20 days. The Public Defender reviewed 15 cases of sexual harassment in 2014-2018. As a result, recommendations were issued in 4 cases, an amicus curiae brief was submitted to Tbilisi City Court in one case, the proceeding was terminated in 8 cases, and was not completed in 2 cases.

According to the information of the Supreme Court, 2 cases on sexual harassment were heard by the courts. In one case, the court adjudicated that the defendant had placed the plaintiff at a disadvantage situation, resulting in the termination of employment by an employee. The claim was partially satisfied - the plaintiff was obligated to pay non-pecuniary damage, while the claim in terms of pecuniary damage was not satisfied. The court then considered the case, but the various circumstances examined did not clearly establish that there had been any harassment or violence towards the plaintiff from the head of the defendant company. The lawsuit was partially upheld by the court, and the order for termination of labour relations and compensation for damages was annulled.

On 3 May 2019, the Parliament, with its third reading, adopted a package of legislative changes drafted by the Gender Equality Council to regulate sexual harassment. The bill regulates sexual harassment both in the workplace and in the public area. In accordance with the changes made, sexual harassment is deemed to be an unwanted behaviour of a sexual nature towards a person with the purpose of violating the dignity of the person or creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for that person.

As part of the changes, the Public Defender's mandate for discrimination-related cases is increasing. In relation to the facts of discrimination, the Public Defender shall be empowered to request and receive written explanations from any official, as well as an officer or an equivalent person and, in the cases of discrimination, also from a natural person, legal person and/or other subjects of private law on the matters to be examined. The Public Defender shall be empowered as a plaintiff to file a lawsuit in accordance with the Code of Civil Procedure if a legal entity or other entity of private law has not responded to or has not accepted his/her recommendation and there is sufficient evidence to prove discrimination, etc.

The working process lasted more than a year, with the active involvement of the Parliament and the Gender Equality Council, on the one hand and the Ministry of Internal Affairs, the Public Defender's Office, international and local NGOs, on the other hand.

The draft law on sexual harassment was developed with the support of the PROLoG / USAID programme.

The Government Ordinance N° 200 of 20 April 2017 on Defining General Rules of Ethics and Conduct in Public Service prohibited sexual harassment and established the obligation of a public official to treat with respect employees irrespective of their gender identity or sexual orientation; to be well aware of the phenomenon of sexual harassment and the inadmissibility of such practices, both in the workplace and in the public sphere; not to commit sexual harassment, to be informed of the internal and general procedures for reporting such facts. It also stipulated the obligation of a civil servant, in particular a senior civil servant, to respond within his/her competence and deal with any consideration, communication or action with a view to eliminating sexual harassment with full sensitivity and confidentiality (Article 15(1-4)).

The Code of Civil Procedure defines that when filing a claim, a person shall present to the court those facts and evidence that provide grounds to assume that a discriminating action has been committed. After this, the burden of proof that that he/she has not committed the discriminative action shall be imposed on the defendant.

475. Le Secrétariat se félicite de cette évolution législative, mais note que des éclaircissements sont nécessaires, par exemple pour ce qui concerne la responsabilité de l'employeur en matière de harcèlement impliquant un tiers et la mise en œuvre de mesures préventives et correctives, telle qu'elle ressort d'informations jurisprudentielles actualisées.

476. Le Comité gouvernemental prend note des progrès dont a fait état la représentante de la Géorgie et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 26§1 UKRAINE

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'il y ait de réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) en cas de harcèlement sexuel.

477. Le Secrétariat rappelle que le CEDS a déjà considéré en 2014 et 2016 que la conformité de la situation n'était pas établie pour ce motif. Le rapport indique qu'une indemnisation est possible en cas de préjudice matériel et moral, mais ne donne aucune information sur les dispositions pertinentes et, plus important encore, ne fournit pas d'éléments démontrant l'efficacité des recours, en s'appuyant sur des exemples de jurisprudence et de réparations qui ont pu être accordées (indemnisation et réintégration) dans des affaires de harcèlement sexuel.

478. La représentante de l'Ukraine communique les informations ci-après.

The representative of Ukraine stated that legislation concerning prevention and combating sexual harassment and gender-based violence was being developed, notably in the framework of the debate surrounding the possible accession to the Istanbul Convention. She indicated that gender-based violence and sexual harassment are criminalized in the Criminal Code in accordance with amendments which entered into force on 11 January 2019.

The person who believes that there was a discrimination against him/her on the gender based violence or he/she became the object of sexual harassment has the right to submit a complaint to the state and local authorities, their officials, the Ukrainian Parliament Commissioner for Human Rights and/or to the court in accordance with the procedure provided by the law.

This person has the right to compensation for material loss and moral damage caused in the result of gender-based discrimination or sexual harassment. Moral damage is compensated regardless of the material losses, which shall be refundable and not related to their amount. The procedure of compensation for material loss and moral damage is defined by the Civil Code of Ukraine and other laws.

Compensation for material loss and moral damage includes in particular:

- incomes that a person could receive under ordinary circumstances if his/her/right would have not been violated (the lost profit);*
- physical pain and sufferings in connection with the situation;*
- psychological suffering in connection with the unlawful behaviour;*
- abasement of human honour and dignity, as well as the business reputation of a natural or legal person.*

The amount of moral damage compensation shall be specified by the court depending on infringement nature, physical and moral suffering extent.

In determining the amount of compensation shall be taken into account the requirements of reasonableness and fairness.

The representative of Ukraine stated that no example of case-law was yet available.

479. Le Secrétariat observe que différents facteurs peuvent expliquer l'absence de jurisprudence pertinente, mais que cela complique l'évaluation de l'efficacité des recours ; il demande aux autorités ukrainiennes d'indiquer dans le prochain rapport quelles sont les raisons pour lesquelles il n'existe pas de jurisprudence en la matière.

480. La représentante de l'Ukraine reconnaît qu'il faudrait s'employer à mieux sensibiliser l'opinion à cette question, qui reste un sujet sensible en Ukraine, même si de plus en plus de débats y sont consacrés.
481. En réponse à la question de la représentante des Pays-Bas, la représentante ukrainienne indique que les indemnités ne sont pas plafonnées.
482. Evoquant la situation en Pologne, où des procédures distinctes sont prévues par le code du travail (à titre gratuit) et par le droit civil, la représentante de la Pologne demande si tel est également le cas en Ukraine, ce qui pourrait permettre de s'appuyer sur les données communiquées par les services de l'Inspection du travail. La représentante de l'Ukraine répond que, dans son pays, les procédures d'indemnisation sont établies par le code civil et non le code du travail.
483. La représentante de la Lituanie revient sur les questions en suspens et, plus particulièrement, sur l'absence de preuve de l'application concrète de la législation relative au harcèlement sexuel. Elle suggère que le Comité gouvernemental prenne note des informations fournies, mais demande instamment aux autorités ukrainiennes de fournir des éléments démontrant l'efficacité des recours dans les affaires de harcèlement sexuel.
484. Le représentant de la CES se félicite des récentes modifications législatives et approuve la proposition formulée par la représentante de la Lituanie, tout en prenant note des arguments avancés par la représentante de l'Ukraine quant au caractère sensible de cette question, à l'adoption toute récente de nouvelles dispositions (janvier 2019), et à la nécessité de mener des campagnes de promotion sur les nouveaux droits et les procédures mises en place. La représentante de la France soutient cette position.
485. Le Comité gouvernemental remercie la représentante de l'Ukraine pour les informations qu'elle a fournies au sujet des récentes évolutions législatives (loi du 18 janvier 2019) et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 26§2 – Les Parties s'engagent à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements.

CSER 26§2 AZERBAÏDJAN

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte aux motifs que :

- il n'est pas établi que, s'agissant de la responsabilité de l'employeur, il existe des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail ou dans le cadre du travail ;***
- le code du travail ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de harcèlement moral (psychologique) ;***
- il n'est pas établi qu'une réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) soit garantie en cas de harcèlement moral (psychologique).***

486. Le Secrétariat note que le premier motif de non-conformité, qui est nouveau, porte sur la responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement impliquant un tiers, ainsi que sur la protection contre les représailles : les dispositions invoquées dans le cadre de l'article 26§1 concernent en effet l'égalité des sexes, mais ne s'appliquent pas nécessairement au harcèlement moral.

S'agissant du deuxième motif de non-conformité relatif à la charge de la preuve, le Secrétariat explique que bien qu'il s'agisse, d'un point de vue formel, d'un premier constat de non-conformité sur ce point au regard de l'article 26§2, les dispositions qui posent problème sont en réalité les mêmes que celles applicables au harcèlement sexuel (article 26§1), pour lequel elles ont déjà été jugées non conformes aux prescriptions de la Charte en 2014.

Enfin, le Secrétariat rappelle avoir déjà estimé la situation contraire à la Charte en 2014 et 2016 pour le troisième motif, qui concerne les voies de recours ; les raisons spécifiques ayant conduit au constat de non-conformité étaient les suivantes : 1) il n'était pas clairement établi que les dispositions invoquées (article 290§3 du code du travail) fussent applicables au harcèlement moral, 2) aucun exemple de cas de harcèlement moral dans lequel une indemnité aurait été versée (que ce soit via le médiateur ou les tribunaux) n'avait été fourni et aucune information n'avait été communiquée quant aux montants octroyés, 3) aucune information n'avait été fournie sur la possibilité d'obtenir la réintégration des travailleurs licenciés abusivement ou contraints de démissionner dans un contexte de harcèlement moral.

487. La représentante de l'Azerbaïdjan fait état des obligations et responsabilités des employeurs au regard de l'article 12 du code du travail, qu'elle a eu l'occasion d'exposer précédemment (voir l'article 26§1). Elle communique en outre les informations ci-après.

Article 192 of the Labour Code defines the conditions of commencement of material liability and its substantiation. According to this Article parties shall bear the burden of proof in case they claim certain amount for material damage or claim the infliction of damage, as well as claim not being guilty for the damage to the other party.

There is no provision in the law concerning moral harassment of workers at work or in the workplace. There are no provisions in the legislation regarding the emotional persecution of employees at workplace during the work process. However, According to Article 4 of the Code of civil procedure, all physical and legal persons are entitled to use their court defence right in a way established by law to protect their legal rights and liberties, as well as their interests.

Article 292 of the Labour Code determines the right of employee to claim the restoration of his/her violated rights. According to this Article an employee can apply to bodies dealing with individual labour disputes for restoration of his/her violated rights or interests regarding the issues mentioned in Article 288 of the Code (The subject of individual labour disputes). For the restoration of violated rights, an employee can apply to court or pre-court bodies dealing with labour disputes (Article 294 on "Bodies dealing with individual labour disputes") or can abstain from work in accordance with Article 295 of this Code (Right of employee to abstain from work). For the restoration of his/her rights, an employee can apply to the body dealing with labour disputes through his/her authorized agent. In this case, in accordance with the procedures established in the legislation an employee shall give power of attorney to his/her authorized agent for defending his/her rights. In order to regain his violated rights, an employee may appeal to the court or to the relevant agency handling Labour disputes before appealing to the court, as stipulated in Section 294 hereof, or he/she may abstain from work in the manner established in Section 295 hereof. In order to regain his/her violated rights, an employee may also appeal through his/her legal representative to the relevant

body which handles Labour disputes. In order for the representative to defend his/her rights the employee should give a power of attorney to his/her representative, in accordance with established procedure.

In respond to the second ground I would like to mention that there is no legislation regarding the shift of the burden of proof. As regards the third ground, concerning compensation in case of moral harassment, there is now an article in our labour code.

488. Le Secrétariat rappelle que, sur la question de la charge de la preuve, la représentante de l'Azerbaïdjan a précédemment indiqué que la situation était identique à celle examinée au titre de l'article 26§1, et aucun changement n'a été signalé. Il souligne en outre qu'en l'absence de définition juridique du harcèlement moral, on voit mal comment une victime pourrait demander réparation.
489. Le Président rappelle que le premier motif de non-conformité est nouveau, qu'aucune évolution n'est intervenue pour ce qui est du deuxième motif et que le troisième a déjà donné lieu à un constat de non-conformité.
490. Le représentant de la CES considère que les informations fournies se passent d'explications ; il est clair que la situation n'a pas changé et qu'il n'existe pas de protection effective en matière de harcèlement moral.
491. En réponse à une demande d'éclaircissement du Président, la représentante de l'Azerbaïdjan indique que les informations qu'elle a fournies sont les seules dont elle dispose actuellement.
492. Sur proposition du représentant de l'Irlande, le Comité gouvernemental décide, pour ce qui concerne le premier motif, d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.
493. S'agissant du deuxième motif de non-conformité, le représentant de l'Irlande demande confirmation qu'aucun aménagement de la charge de la preuve n'est prévu. A cet égard, les représentantes de la Lituanie et des Pays-Bas considèrent que la situation est identique à celle examinée pour l'article 26§1 et que, compte tenu de l'importance capitale de la charge de la preuve dans ce type d'affaires, le Comité gouvernemental devrait suivre la même approche.
494. En réponse à une observation de la CES, le Secrétariat rappelle que, dans les Conclusions 2010 et 2014, le CEDS a posé un constat de non-conformité au regard de l'article 26§1 de la Charte pour ce motif, mais a ajourné sa conclusion sur ce point au regard de l'article 26§2 car il n'était pas sûr, à l'époque, que les mêmes dispositions s'appliquent également à ce paragraphe ; c'est ainsi qu'il en est arrivé à conclure formellement pour la première fois en 2018 que la situation n'était pas conforme à l'article 26§2 sur ce point.
495. Au représentant de l'Irlande qui lui demande s'il est envisagé de modifier la législation, la représentante de l'Azerbaïdjan répond qu'elle n'est pas en mesure de donner d'autres informations et qu'il lui faudrait consulter ses collègues.
496. Le Comité gouvernemental prend note, pour le premier motif de non-conformité, des informations qui ont été fournies et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

497. Il met ensuite aux voix pour le deuxième motif de non-conformité une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour, 17 contre et 17 abstentions), puis un avertissement, qui est adopté (16 voix pour, 6 contre et 13 abstentions).

498. S'agissant du troisième motif, le Comité applique l'article 17 de son règlement et met aux voix un avertissement, qui est adopté (18 voix pour, 5 contre et 12 abstentions).

CSER 26§2 GEORGIE

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte aux motifs que :

- il n'est pas établi qu'il existe une prévention adéquate du harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail ;***
- il n'est pas établi que le cadre existant en matière de responsabilité de l'employeur prévoit des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail ;***
- il n'est pas établi qu'il y ait un inflexionnement de la charge de la preuve dans les affaires de harcèlement moral (psychologique) devant les juridictions civiles ;***
- il n'est pas établi qu'une réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) soit garantie en cas de harcèlement moral (psychologique).***

499. Le Secrétariat rappelle que la situation a déjà été jugée non conforme en 2014 pour tous ces motifs, bien qu'une formule différente ait été utilisée à l'époque (un seul motif général figurait dans le dispositif, qui ne reprenait pas les différents motifs spécifiques énoncés dans le corps de la conclusion). Ces motifs correspondent à ceux déjà examinés sous l'angle de l'article 26§1. A cet égard, il serait utile de préciser dans quelle mesure les informations communiquées au titre de l'article 26§1 (harcèlement sexuel) s'appliquent également au harcèlement moral, lorsqu'il n'y a aucun élément de discrimination sexuelle.

500. La représentante de la Géorgie renvoie aux informations fournies au titre de l'article 26§1 et indique que la définition du harcèlement a été récemment élargie : tous les changements évoqués s'appliquent également au harcèlement moral, et les services de l'Inspection du travail sont désormais compétents pour suivre ces affaires. De plus amples informations sur la mise en œuvre des nouvelles dispositions figureront dans le prochain rapport.

501. Le Comité gouvernemental prend note des explications fournies, invite les autorités géorgiennes à inclure dans leur prochain rapport toutes les informations nécessaires, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 26§2 LITUANIE

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte aux motifs que :

- il n'est pas établi que, s'agissant de la responsabilité de l'employeur, il existe des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail ou dans le cadre du travail ;***
- il n'est pas établi qu'une réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) soit garantie en cas de harcèlement moral (psychologique).***

502. Le Secrétariat note que la situation est jugée non conforme à la Charte pour la première fois pour le premier motif, alors qu'elle l'a déjà été en 2014 et 2016 pour le second, même si les conclusions étaient formulées différemment : en 2014, le CEDS a conclu qu'il n'était pas établi que les salariés fussent protégés de manière appropriée et efficace contre le harcèlement moral sur le lieu de travail ou dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle. La conclusion expliquait que « *le rapport ne fournit pas les informations demandées concernant les montants des indemnités effectivement accordées en cas de harcèlement moral. Le Comité considère par conséquent qu'il n'est pas établi qu'en Lituanie les salariés soient protégés de manière appropriée et efficace contre le harcèlement moral sur le lieu de travail ou dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle* ».

503. S'agissant plus particulièrement du premier motif de non-conformité, le Secrétariat rappelle que le rapport indique expressément qu'aux termes de la loi relative à l'égalité des chances (article 11), les employeurs ou leurs représentants ne peuvent être tenus directement responsables que des actes qu'ils ont eux-mêmes commis, et non d'un harcèlement entre collègues ou impliquant des tiers. Il demande si tel est toujours le cas ou si le nouveau code du travail s'applique également à ce type d'affaires.

504. En ce qui concerne les deux motifs de non-conformité, et plus particulièrement le second, le Secrétariat indique que des exemples concrets sont nécessaires pour pouvoir apprécier la manière dont la législation est appliquée dans les faits, notamment en ce qui concerne les types d'indemnités accordées et leur montant, et pour ce qui est de la possibilité pour les victimes de harcèlement qui ont été licenciées ou poussées à la démission d'obtenir leur réintégration.

505. La représentante de la Lituanie communique les informations ci-après.

Article 192 of the Labour Code defines the conditions of commencement of material liability and its substantiation. According to this Article parties shall bear the burden of proof in case they claim certain amount for material damage or claim the infliction of damage, as well as claim not being guilty for the damage to the other party.

There is no provision in the law concerning moral harassment of workers at work or in the workplace. There are no provisions in the legislation regarding the emotional persecution of employees at workplace during the work process. However, According to Article 4 of the Code of civil procedure, all physical and legal persons are entitled to use their court defence right in a way established by law to protect their legal rights and liberties, as well as their interests.

Article 292 of the Labour Code determines the right of employee to claim the restoration of his/her violated rights. According to this Article an employee can apply to bodies dealing with individual labour disputes for restoration of his/her violated rights or interests regarding the issues mentioned in Article 288 of the Code (The subject of individual labour disputes). For the restoration of violated rights, an employee can apply to court or pre-court bodies dealing with labour disputes (Article 294 on "Bodies dealing with individual labour disputes") or can abstain from work in accordance with Article 295 of this Code (Right of employee to abstain from work). For the restoration of his/her rights, an employee can apply to the body dealing with labour disputes through his/her authorized agent. In this case, in accordance with the procedures established in the legislation an employee shall give power of attorney to his/her authorized agent for defending his/her rights. In order to regain his violated rights, an employee may appeal to the court or to the relevant agency handling Labour disputes before appealing to the court, as stipulated in Section 294 hereof, or he/she may abstain from work in the manner established in Section 295 hereof. In order to regain his/her violated

rights, an employee may also appeal through his/her legal representative to the relevant body which handles Labour disputes. In order for the representative to defend his/her rights the employee should give a power of attorney to his/her representative, in accordance with established procedure.

In respond to the second ground I would like to mention that there is no legislation regarding the shift of the burden of proof. As regards the third ground, concerning compensation in case of moral harassment, there is now an article in our labour code.

506. La représentante de la Lituanie indique, pour résumer la situation, qu'en ce qui concerne les recours (premier motif de non-conformité), de plus amples informations devraient pouvoir être communiquées dans le prochain rapport concernant les faits nouveaux récemment intervenus, y compris l'extension de la compétence du médiateur. S'agissant du second motif, elle craint qu'il ne demeure difficile de donner des exemples pertinents dans la mesure où il n'existe aucune information sur la jurisprudence relative à cette question ; cela étant, il pourrait être possible de retrouver trace d'indemnités (non plafonnées) octroyées dans des affaires de discrimination et de sanctions infligées à des employeurs (versement d'une indemnité et paiement d'une amende).
507. Le Secrétariat prend note de ce qui vient d'être dit et indique que d'autres informations pourraient être nécessaires pour confirmer que la responsabilité de l'employeur est également engagée lorsqu'un salarié harcèle un tiers.
508. En réponse à une question du Secrétariat, la représentante de la Lituanie confirme que, suite à une modification de la législation en 2016, les dispositions relatives au harcèlement sont également applicables lorsque la discrimination n'est pas liée au sexe de la victime, ainsi qu'en l'absence de discrimination.
509. Le Secrétariat prend note des informations communiquées concernant la jurisprudence et les recours, qui seront analysées par le CEDS, et demande que le prochain rapport contienne des informations à jour sur la jurisprudence, notamment sur les dossiers soumis au médiateur.
510. Le Comité gouvernemental prend note des informations et explications relatives au premier motif de non-conformité, invite les autorités lituaniennes à fournir dans le prochain rapport toutes les informations nécessaires, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.
511. En ce qui concerne le second motif de non-conformité, le Comité gouvernemental met aux voix une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour, 16 contre et 20 abstentions), puis un avertissement, qui est adopté (15 voix pour, 6 contre et 14 abstentions).

CSER 26§2 UKRAINE

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte aux motifs que :

- il n'est pas établi que, s'agissant de la responsabilité de l'employeur, il existe des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail ou dans le cadre du travail ;***
- il n'est pas établi qu'une réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) soit garantie en cas de harcèlement moral (psychologique).***

512. Le Secrétariat rappelle que le CEDS a déjà invoqué ces deux motifs en 2014 et 2016 pour conclure que la conformité au regard de la Charte n'était pas établie.

S'agissant du premier motif de non-conformité, il rappelle que les Etats sont tenus de fournir des informations concernant le droit d'intenter un recours devant un organe indépendant en cas de harcèlement, le droit pour celui qui l'exerce de ne pas faire l'objet de représailles, et la responsabilité de l'employeur face à des actes de harcèlement impliquant des tiers.

Pour ce qui est du motif relatif aux recours, le Secrétariat souligne qu'il convient d'expliquer quels sont les différents types d'indemnisation (pécuniaire et non pécuniaire) qui peuvent être octroyés, ainsi que leur montant (exemples tirés de la jurisprudence, existence d'un plafond, etc.), et de préciser également si les travailleurs licenciés ou contraints à la démission à la suite d'un harcèlement ont la possibilité d'être réintégrés. Le fondement juridique sur lequel reposent les différents types de recours (droit civil, droit administratif ou droit du travail) doit en outre être clairement indiqué.

513. La représentante de l'Ukraine communique les informations ci-après.

The Law "On the principles of prevention and combating discrimination" defines harassment as an undesired behaviour for an individual or a group of persons, the purpose or consequence of which behaviour is the humiliation of their human dignity because of specific features or creation for such person or groups of persons of tense, hostile, abusive or humiliating environment.

The Law applies in particular to:

-public and political activity;

-civil service;

-judiciary;

-labour relations, including the application of the principle of reasonable accommodation by the employer.

In accordance with the Law, harassment is a form of discrimination.

The person who believes that he/she has suffered from discrimination shall have a right to appeal to the state and bodies, their officials, the Parliament Commissioner for Human Rights and/or to the Court in the manner prescribed by law. The victim has a right to compensation for material and moral damages caused by discrimination. The procedure of compensation of material and moral damages shall be defined by Civil Code and other laws. Persons liable for violation of the legislation on prevention and combating discrimination bear civil, administrative and criminal responsibility.

The procedure of compensation for material loss and moral damage is defined by the Civil Code and other laws. In accordance with the Civil Code, Compensation for material loss and moral damage includes in particular:

- income that a person could receive under ordinary circumstances if his/her right would have not been violated (the lost profit);

- physical pain and sufferings in connection with the situation;

- psychological suffering in connection with the unlawful behaviour;

- abasement of human honour and dignity, as well as the business reputation of a natural or legal person.

The amount of moral damage compensation shall be specified by the court depending on infringement nature, physical and moral suffering extent.

In determining the amount of compensation, the court takes into account the requirements of reasonableness and fairness.

Article 41 of the Code on Administrative Offenses provides for sanctions for violating labour legislation, it entails for instance the imposition of a fine on officials of enterprises, institutions and organizations irrespective of the form of ownership and natural persons - entrepreneurs

from thirty to one hundred tax-free minimum incomes of citizens. However, there are yet no examples confirming the right to redress and employer's liability.

514. Le Secrétariat précise que ces motifs de non-conformité, bien qu'exprimés différemment, ont déjà été retenus en 2014 et 2016.

515. Le représentant de l'Irlande considère qu'il s'agit de nouveaux motifs et demande si des recours effectifs sont prévus. La représentante de l'Ukraine énumère une nouvelle fois dans sa réponse les différents types d'indemnisation qui peuvent être octroyés et indique que leur montant est fixé par les tribunaux, selon les circonstances de l'espèce. Pour ce qui est des autres explications demandées par le représentant de l'Irlande concernant la procédure applicable, la représentante ukrainienne renvoie aux informations déjà communiquées.

516. Le Secrétariat indique que de plus amples informations sont nécessaires afin de préciser les indemnisations prévues selon le type de procédure (judiciaire ou extra-judiciaire).

517. Le Comité gouvernemental prend note des informations fournies, invite les autorités ukrainiennes à communiquer dans le prochain rapport toutes les informations nécessaires, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

518. Le Président entame ensuite l'examen des constats de non-conformité au regard de l'article 28.

Article 28 – Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder.

CSER 28 ARMENIE

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte aux motifs :

- ***que la protection accordée aux représentants des travailleurs ne se prolonge pas sur une durée raisonnable après l'expiration de leur mandat ;***
- ***qu'il n'est pas établi que :***
 - ***les représentants des travailleurs soient effectivement protégés contre les actes préjudiciables autres que le licenciement ;***
 - ***les facilités accordées aux représentants des travailleurs soient adéquates.***

519. La représentante de l'Arménie communique les informations ci-après.

With regard to the first ground of non-conformity, according to the existing regulation prescribed by Article 119 of the Labour Code the protection of worker's representatives against dismissal is limited for the period of performance of their functions, until the expiration of their mandate.

Within the framework of current amendments to the Labour Code the Article 119 is revised as well and according to the new draft of the Article the protection of worker's representatives against dismissal is extended for six months after the end of their mandate. We are looking forward for the approval of the amendments by the end of this year.

With regard to the second and third ground of non-conformity, Article 3 of the Labour Code states the main principles of the labour legislation which includes the following:

- *Legal equality of parties of labour relations irrespective of their gender, race, nation, language, origin, citizenship, social status, religion, marital and family status, age, political party, trade union or public organization membership, other factors unrelated to the employee's professional qualities;*
- *Ensuring the right to fair working conditions for each employee;*
- *Equality of the rights and opportunities of any worker.*

According to the Article 23 of the law "On Trade Unions" the state bodies, local government authorities, employers and other organizations are obliged to not infringe the trade unions' and their members' rights prescribed by legislation.

The violation of the rights of trade unions or their members or the impediment of statutory activities, as well as the persecution of trade union representatives or members evokes responsibility according to the legislation.

According to the Article 26 of the Labour Code, the employer shall:

- 1. respect the rights of the representatives of the employees and do not create obstacles for their activities. The activities of the representatives of the employees may not be terminated at the employer's will;*
- 2. provide necessary information to the representatives of employees;*
- 3. ensure the rights of the representatives of the employees prescribed by the legislation.*

According to the RA Code on Administrative Infringements, Article 41.1, hindering the implementation of the rights of workers' representatives prescribed by legislation results in a penalty equal to the amount of fifty times the minimum salary for each case of violation. The infringement committed after the imposition of administrative penalties, once again, within one year, results in a penalty equal to the amount of one hundred times the minimum salary for each case of violation.

According to Article 24 of the law "On Trade Unions", the employer shall provide necessary conditions and facilities to the trade union for organization and implementation of its statutory functions.

According to Article 18 of the mentioned law, the trade union has right to conduct awareness activities.

Taking into account the above mentioned, we conducted internal discussions with the social partners, and we consider that the existent legislation provide sufficient protection to workers representatives against prejudicial acts, ensuring provisions in line with the ILO recommendation 143 to which there is a reference in the case law. The existing regulation covers the protection of workers representatives, it prohibits discrimination against them and special penalties are provided for in legislation in cases their rights are not protected. However, within the framework of the amendments of the Labour law we have requested expertise from the ILO to analyse the existing legislation in line with ILO recommendation 143, in order to make relevant amendments in case there are gaps in our legislation.

520. Concernant le premier motif de non-conformité, la représentante de la Lituanie suggère de prendre note des modifications positives qui ont été adoptées, même si elles n'ont pas encore pris effet. Pour ce qui est des autres motifs, elle suggère que le Comité gouvernemental laisse à l'Arménie le temps de corriger la situation.

521. Le Comité gouvernemental prend note de l'évolution positive de la situation et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 28 AUTRICHE

Le Comité conclut que la situation de l'Autriche n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que la durée de trois mois de la protection accordée aux représentants des travailleurs après la fin de leur mandat n'est pas raisonnable.

522. La représentante de l'Autriche communique les informations ci-après.

The previous information provided by Austria has not satisfied the Committee. However, the legal situation in Austria fully complies with the requirements set out in the Revised European Social Charter and even goes beyond. In the following, I would like to further clarify the legal situation in Austria and answer the additional questions raised in the 2018 conclusions.

- I. *In response to the question raised by the Committee on whether it is possible for a worker's representative to be dismissed without the court's prior approval, the following information is provided:*

As already stated in previous reporting, there are two scenarios, which need to be distinguished. Both scenarios, though, provide for protection against dismissal or termination in cases of current or previous participation in the works council.

a) During the mandate and within 3 months after its end:

During the mandate and within three months after its end, the termination or dismissal must be approved by a civil court judgment beforehand. A dismissal without the court's approval is invalid. The consent to termination of employment is therefore given by way of a constitutive judgement by a civil court. The court will give its consent only in certain cases specified by law. In some severe cases (misleading about contract conditions, violent behavior or severe libel that impedes reasonable co-operation with the employer) the person may be dismissed under subsequent approval of the court. The ruling of the court can be challenged by appeal.

b) After expiry of the 3 months period:

Where a notice of termination or the dismissal is given after expiry of the three months period of the mandate, the termination/dismissal of a former works council member can be challenged in court according to the Labour Constitution Act.

Termination/dismissal based on previous participation in the works council is deemed unlawful. The option to challenge the termination/dismissal is open indefinitely after expiry of the employee's mandate.

The employer has to notify the works council of the intended termination/dismissal. The works council may approve, acquiesce or object within a period of five working days. The employer may only proceed after this period has expired or the works council has reacted; otherwise the termination/dismissal will be void. Upon objection, the works council is entitled to file a complaint with the labour court. In the case of approval of the termination/dismissal or acquiescence by the works council, the employee is entitled to contest the termination by filing an action based on unlawfulness herself/himself.

During the court proceedings, there is an easing of the burden of proof in favour of the plaintiff. The employee has to demonstrate the plausibility that the termination/dismissal is based on his/her former participation in the works council.

The challenge is only to be dismissed where, after weighing all circumstances, it appears more likely that another reason made credible by the employer was the major factor in the termination.

If the termination/dismissal is set aside due to unlawfulness of the termination/dismissal, the employment relationship will be reinstated. The employee is therefore entitled to full payment and also for back-payment for the duration of the legal procedure.

523. En réponse à une question du Président, la représentante de l'Autriche indique que le salarié licencié dispose d'un délai de deux semaines pour porter plainte.
524. Le représentant de l'Irlande note que le constat de non-conformité semble imputable à un manque d'informations ou à un malentendu.
525. Le Président demande au Secrétariat si les informations fournies sont nouvelles ou si le CEDS en a eu connaissance dans le précédent rapport.
526. Le Secrétariat fait remarquer qu'il serait très utile que le prochain rapport contienne toutes les informations données oralement.
527. Le Comité gouvernemental prend note des informations qui ont été communiquées, invite les autorités autrichiennes à les intégrer dans le prochain rapport, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 28 AZERBAÏDJAN

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte aux motifs :

- **que la protection accordée aux représentants des travailleurs contre le licenciement ne se prolonge pas sur une durée raisonnable après la fin de leur mandat ;**
- **qu'il n'est pas établi que les représentants des travailleurs soient effectivement protégés contre des actes préjudiciables autres que le licenciement.**

528. La représentante de l'Azerbaïdjan communique les informations ci-après.

According to Article 21 of the Labour Code on "Activities of public self-governance bodies at enterprises" alongside trade-union organizations other representative public self-governance bodies of employees, as well as representative body of employer may be set up at enterprises in accordance with the rules established in the legislation and operate based on the statute.

For the functioning of trade-unions and other representative public self-governing bodies of employees an owner or employer of the enterprise shall create relevant conditions determined in the collective agreements or based on mutual consent of representative public self-governing bodies and employer, or agreement signed between them. "Public self-governance bodies" here shall mean labour collective council, board of chairs (directors), inventors, rationalizers, women and veterans' societies, creativity associations, and other public unions set up by employees in accordance with relevant regulatory-legal acts. According to Article 27 of the Labour Code the participants of the collective bargaining (representatives of the parties, councillor, expert, reconciler, mediator, arbiter and persons appointed by parties) are exempt from fulfilment of their work duties for up to 3 months each year during the time of negotiations. That period of time is included in their length of service.

Expenses related to collective bargaining shall be paid by an employer. Payment to persons invited to participate in the bargaining and who do not work by labour contract shall be made based on the agreement signed with the invited party.

It is not allowed to undertake disciplinary measures against the participants of collective bargaining, or their transfer to another job or their dismissal with initiative of an employer during the period of negotiations.

The provision of additional privileges to employees' representatives participating in collective bargaining cannot be considered as discrimination among employees. According

to the first part of Article 79 the employer is prohibited from terminating the employment contracts of the individuals because they are members of trade unions or other political parties.

*According to Article 80 of the Labour Code Should collective contracts provide, an employment contract may be terminated on the grounds indicated in Section 70 hereof by providing advice or consent by and between the employer and trade union.
We will provide more information in the next report.*

529. Le Président fait remarquer que la conclusion est négative depuis 2014 et demande si la protection des représentants des travailleurs s'arrête à la fin de leur mandat, ou si elle est prolongée de trois mois supplémentaires. La représentante de l'Azerbaïdjan indique que le mandat ne peut être prolongé lorsqu'il arrive à expiration, sans préciser si la protection peut l'être ou non.

530. La représentante de la Lituanie fait remarquer que le second motif de non-conformité repose sur un manque répété d'informations.

531. Le Président propose de distinguer les deux motifs, de traiter le deuxième sur la base de l'article 17 et de mettre aux voix une recommandation ou un avertissement pour le premier motif.

532. Concernant le premier motif de non-conformité, le Comité gouvernemental met aux voix une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour, 9 contre et 18 abstentions), puis un avertissement, qui est adopté (16 voix pour, 2 contre et 11 abstentions).

533. Concernant le second motif de non-conformité, le Comité gouvernemental applique l'article 17 de son règlement et met aux voix un avertissement, qui est adopté (18 voix pour, 2 contre et 11 abstentions).

CSER 28 LITUANIE

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que la protection offerte aux représentants des travailleurs ne s'étend pas au-delà de la durée de leur mandat.

534. La représentante de la Lituanie communique les informations ci-après.

We confirm that during the reference period according to the provisions of the previous Labour Code the protection afforded to workers' representatives did not extend for a period after the mandate.

Therefore, we adopted in 2016 a new Labour Code, which came into force on 1st July 2017 – outside the reference period and ECSR did not examine it. Under Article 168 of this new Labour Code the protection granted to workers' representatives is extended for six months after the end of their mandate.

Therefore, we believe that Lithuania will be in conformity with the Charter and we will wait next assessment of ECSR.

535. Sur proposition de la représentante des Pays-Bas, le Comité gouvernemental prend note de l'évolution positive de la situation et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 28 REPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de Moldova n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte aux motifs que :

- **il n'est pas établi que les délégués du personnel autres que les représentants syndicaux bénéficient d'une protection contre le licenciement ou autres mesures de rétorsion lorsqu'ils exercent leurs fonctions hors du cadre de la négociation collective ;**
- **des facilités identiques à celles des représentants syndicaux soient octroyées aux autres délégués du personnel.**

536. La représentante moldave indique que les choses n'ont pas changé, mais qu'il est envisagé de modifier le code du travail pour rendre la situation conforme à la Charte. Elle communique par écrit les informations ci-après.

According to the Article 21 of the Labour Code, employees who are not members of a Trade Union have the right to empower the Trade Union to represent their interests in employment relationships with the employer (work accidents, labour disputes and conflicts).

In case within the employer there are no Trade Unions, the employees' interests may be represented by workers' representatives. The workers' representatives are elected at the general meeting (conference) of the employees, with the vote of at least half of the total number of employees (delegates) in the unit (employer). The number of elected representatives of the employees is determined by the general meeting (the conference) of the employees, taking into account the number of the personnel from the unit (employer).

The powers of the elected workers' representatives, the mode of exercising them, as well as the duration and the limits of their mandate, are established by the general meeting (the conference) of the employees in a normative act at the unit level.

Employer is obliged to create conditions for the activity of the workers' representatives in accordance with the Labour Code, with the Law on trade unions, with other normative acts, with the collective agreements and with the collective labour contract.

537. Sur proposition de la représentante de la Lituanie, le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 28 NORVEGE

Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que les représentants des travailleurs ne bénéficient pas d'une protection s'étendant au-delà de leur mandat.

538. Le représentant de la Norvège communique les informations ci-après.

There is no new legislation in Norway. I am not going to use the term misunderstanding this time. But we think that the conclusion maybe can be explained by the fact that we have not been able to explain our situation good enough in our reports.

According to the Working Environment Act, employees may not be dismissed unless this is objectively justified on the basis of circumstances relating to the enterprise, the employer or the employee.

In addition to the legal framework, the Basic Agreements between the social partners states that shop stewards may not be given notice to leave or be summarily dismissed without just cause. Due regard shall be given to the special position the shop stewards have in the enterprise.

The position of the employee as a shop steward will always be a part of the court's assessment of whether a dismissal has a just cause and is objectively justified.

In some situations, the employer may allege that actions of the employee performed in the period as a shop steward gives reason to dismiss him/her when no longer serving in this capacity. Also, in that case, the court must assess whether the dismissal is objectively justified in light of the special position he/she had as a shop steward. Hence, the protection does not end when the employee no longer serves as shop steward.

It is the opinion of the Government that this does provide a shop steward with sufficient and reasonable protection also after the period he/she has served in this capacity.

To sum up the legal argument: The courts decide if a dismissal is legal only if there is an objective, just cause, and the position as a worker's representative will be taken into account even after they are no longer active. The employer will have the burden of proof as to the objective, just reason for the dismissal.

There is recent court cases that makes it clear that workers representatives have a special protection, and that the protection of former representatives are no weaker than the current representatives.

In our opinion we cannot write every detail down in the law. We have to trust the courts, and pay attention to case law on the matter.

We will in upcoming reports include more specific case law to clarify the situation that the workers representatives have the necessary protection according to article 28.

539. Sur proposition du représentant de l'Irlande, le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 28 ROUMANIE

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte aux motifs :

- que la protection accordée aux syndicats et aux autres représentants des travailleurs élus contre le licenciement ne s'étend pas au-delà de leur mandat ;***
- qu'il n'est pas établi que les facilités accordées aux représentants des travailleurs soient adéquates.***

540. La représentante de la Roumanie communique les informations ci-après.

Regarding the 1st ground of nonconformity, the extension of post-mandate protection for workers' representatives (trade unions and elected representatives of employees), can't exceed the limit of government/parliamentary intervention/regulation in relation to the decisions of the Constitutional Court of Romania, the autonomy of private capital and the freedom of collective bargaining in the establishment of additional protection and facilities in the exercise of trade union activity (during working hours), which are adapted to the financial

situation of the enterprise, in order not to affect its activity. (compliance with ILO standards in this area)

The activity and the mandate of elected representatives of the employees are determined by the General Assembly of employees, but other facilities can be negotiated directly with the employer or in collective bargaining, and during the term of office they enjoy the same right of protection against dismissal as the trade unions leaders, in accordance with the Labour Code and the Law of Social Dialogue. As I already said, currently, there is a legislative initiative for amending the Law on Social Dialogue in the parliamentary debate, with the involvement of the social partners, which modifies this article, extending the protection beyond the end of their mandate, for a period of re-adjustment to the post of 1 year from the date of its termination.

Regarding the 2nd ground of nonconformity, the national law does not differentiate between trade union representatives and elected representatives of employees referring the facilities afforded to workers' representatives.

The manner and the means in which the mandate of elected representatives of the employees is fulfilled are established by the General Assembly of the employees.

The provisions of the Labor Code are correlated with the provisions of the social dialogue law which provides for the right to trade union facilities in defense of interests.

541. S'agissant du premier motif de non-conformité, la représentante de la Lituanie fait remarquer qu'il existe un projet de loi qui, s'il est adopté, rendra la situation de la Roumanie conforme à la Charte. Elle suggère que le Comité gouvernemental prenne note de cette initiative positive. Concernant le second motif, elle suggère que le Comité laisse plus de temps aux autorités pour qu'elles puissent s'expliquer et corriger la situation.

542. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 28 UKRAINE

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte, aux motifs que :

- les représentants des travailleurs autres que les délégués syndicaux ne bénéficient pas d'une protection suffisante contre le licenciement ;***
- il n'est pas établi que les représentants des travailleurs soient effectivement protégés contre tout préjudice autre que le licenciement.***

543. La représentante de l'Ukraine communique les informations ci-après.

In accordance with Article 12 of the Labour Code of Ukraine, a collective agreement shall be concluded between the owner on the one hand, and the primary trade union organization, and in the absence thereof, by representatives freely elected at general meetings of employees, on the other hand.

In accordance with Article 12 of the Law of Ukraine "On Collective Agreements and Treaties", employees' representatives are provided with guarantees and compensations for the period of collective bargaining. Namely, those who take part participate in the collective bargaining as representatives of the parties, as well as specialists involved in the work of commissions, shall be exempted from the main work with the preservation of average earnings and the inclusion of this time to work experience for the period of negotiations and

preparation of the draft agreement. All costs associated with participation in negotiations and preparation of the draft agreement shall be compensated in the manner prescribed by labour legislation as well as collective agreement.

Taken into account that trade unions are recognized as representatives of employees, the law provides guarantees, including the right not to be dismissed, for workers elected to trade union bodies.

Concerning the acts which other than dismissal it should be noted that freely elected representatives for collective bargaining shall be covered by general rules laid down in the Labour Code.

544. Le Président demande si l'on peut trouver, en Ukraine, des représentants élus du personnel qui ne sont pas affiliés à un syndicat.

545. La représentante de l'Ukraine assure que la réalité ukrainienne témoigne de ce que les syndicats défendent les droits des salariés, qu'ils soient ou non syndiqués. Les conventions collectives couvrent toutes les questions qui ont trait aux relations de travail des salariés.

546. La représentante néerlandaise demande si les représentants des travailleurs qui ne sont pas membres d'un syndicat bénéficient d'une protection contre le licenciement.

547. La représentante de l'Ukraine indique qu'en vertu du droit interne, les représentants sont librement élus et qu'il apparaît, dans la pratique, que les syndicats protègent tous les travailleurs, qu'ils soient ou non syndiqués. Elle fait remarquer qu'aucune information n'est disponible quant au nombre de conventions collectives conclues entre des employeurs et des représentants élus, et qu'aucun recours n'a été formé à ce sujet.

548. En réponse à une question de la représentante de la Lituanie, la représentante ukrainienne déclare qu'aucun exemple de représentants des travailleurs qui ne seraient pas membres d'un syndicat ne lui revient.

549. La représentante de la Lituanie relève que si les travailleurs et les salariés ne sont représentés que par les syndicats, il n'est pas possible que des accords conclus par des représentants des travailleurs non syndiqués puissent exister.

550. Le Président observe que le constat de non-conformité comporte deux motifs. Il retient que, pour ce qui est du premier, la représentante ukrainienne fait valoir qu'il est sans fondement. Il suggère donc de demander aux autorités de fournir dans le prochain rapport des éclaircissements sur ce point. Le second motif de non-conformité vient d'un manque d'informations.

551. La représentante de la Lituanie note que, les deux motifs étant liés, le Comité gouvernemental pourrait laisser quelque temps aux autorités ukrainiennes pour préciser s'il existe des « représentants des travailleurs » dans leur pays et, dans l'affirmative, de quelle protection ils bénéficient.

552. Le Secrétariat rappelle que l'expression « représentants des travailleurs » qu'utilise le Comité désigne plus largement les organisations syndicales ou autres. Le premier motif concerne des représentants des travailleurs autres que les syndicats, et le second l'ensemble des uns et des autres.

553. La représentante des Pays-Bas fait observer que, s'agissant du premier motif, l'Ukraine indique dans son rapport qu'il existe bien des représentants des travailleurs autres que les syndicats et qu'il apparaît qu'ils ne sont pas correctement protégés.

554. Le Secrétariat demande à la représentante de l'Ukraine de préciser dans le prochain rapport quels types de représentants des travailleurs sont reconnus en droit et en fait dans son pays (et notamment s'il existe des représentants des travailleurs autres que les syndicats).

555. Concernant le premier motif de non-conformité, le Comité gouvernemental décide d'attendre les informations que devra fournir l'Ukraine dans son prochain rapport.

556. Concernant le second motif, le Président propose de mettre aux voix un avertissement, qui est adopté (18 voix pour, 5 contre et 6 abstentions).

557. Le Président passe ensuite à l'examen des constats de non-conformité au regard de l'article 29.

Article 29 – Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs

CSER 29 AZERBAÏDJAN

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 29 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'il existe des mesures qui garantiraient que les licenciements collectifs n'ont pas lieu avant que l'employeur ait respecté son obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs.

558. La représentante de l'Azerbaïdjan communique les informations ci-après

. According to the 1 part of Article 78 of the Labour Code should there be a personnel reduction, employees with the highest skill ratings (professional qualifications) shall be retained. The employer determines a given employee's professional qualifications.

According to Article 80 (Agreements during the termination of labour contract by an employer) of the Labour Code at times of personnel cutbacks or redundancies or when an employee does not fulfill his/her job functions or job commitments mentioned in the labour contract or he/she violates his/her job duties, the labour contract of that employee is terminated following receipt of consent of trade-union organization of which the employee was the member.

An employer seeking to terminate a trade union member's employment contract in any of the above-mentioned cases shall submit a written submission to the trade union organization of the enterprise. Appropriate supporting documents are attached to the presentation. The trade union organization must submit its motivated written decision to the employer within ten days from the date of submission of this presentation.

According to the 1 part of Article 77 of the Labour Code if an individual employment contract is terminated due to a reduction in employees or staff, the employee shall be officially notified by the employer two months in advance in cases provided by Section 70, para. b :

- *one year of work experience- at least two calendar weeks*
- *work experience from one to five years- at least four calendar weeks*
- *work experience from five to ten years- at least six calendar weeks*
- *work experience more than ten years- at least nine calendar weeks*

According to the 8 and 9 Parts of Article of the Labour Code employers involves children who have lost their parents and deprived of parental care, as well as employees who are among them defined by the Law of the Republic of Azerbaijan "On social protection of children who lost their parents and lost parental care" in the training of new professions necessary for their subsequent employment in the same institution or other enterprise.

Except for the liquidation of an enterprise in the manner prescribed by law during the period of active military service an employee keeps his place of work and position in the enterprise irrespective of the type of property and organizational-legal form. Persons who have served in the relevant institution before being drafted into conscript military service shall have the right to return to their previous or similar position (profession) at the same institution within 60 calendar days from the date of withdrawal.

According to the 7 part of Article 270 of the Labour Code in relation to strikes resulting from a collective Labour dispute, no employees may be fired, nor may the jobs at the enterprise (affiliate, representation) or workplace where the collective labour dispute arose be cut, abolished, or reorganized.

According to the 1 part of Article 11 to modify working conditions and reduce the number of employees or to terminate staff or structural divisions pursuant to the requirements of this Code and other Normative Legal Acts.

According to Part 2 of Article 2 of the Labor Code, this Code is based on the principle of ensuring equality of parties (employee, employer, state) in labor relations.

Part 1 of Article 77 of the Labor Code has been improved in accordance with international practice, which increases the flexibility of labor relations and enhances the social protection of those employers who have more work experience.

According to the 4th part of Article 77 of the Labour Code (2017), an employer can terminate the employment agreement properly by paying 0.5 times the average monthly wage instead of at least two calendar weeks' notice period, 0.9 times the average monthly wage instead of at least four calendar weeks' notice period, 1.4 times the average monthly wage instead of at least six calendar weeks' notice period, 2 times the average monthly wage instead of at least nine calendar weeks' notice period determined by the first part of this article with the consent of the employee.

559. Le Comité gouvernemental demande à la représentante de l'Azerbaïdjan de fournir toutes informations utiles dans le prochain rapport, y compris celles communiquées oralement, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 29 GEORGIE

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 29 de la Charte au motif que le droit des travailleurs à être consultés dans les procédures de licenciements collectifs n'est pas effectivement garanti.

560. La représentante de la Géorgie communique les informations ci-après

The representative of Georgia referred to the labour legislation and informed the committee that no changes have been made to the Georgian Labour Code and it determines collective redundancy as follows:

If at least 100 employees' labour agreements are terminated within 15 calendar days on the grounds under (massive layoffs), employers shall be obliged to notify the Ministry of Internally Displaced Persons from the Occupied Territories, Labour, Health, and Social Affairs of Georgia in writing and the employees whose labour agreements are terminated, at least 45 calendar days before the massive layoffs.

The representative of Georgia reiterated that already mentioned draft amendments to the labour legislation together with other various topics include issues related to the collective redundancy and consultations with employees.

561. Le Comité gouvernemental demande à la Géorgie d'intégrer les informations communiquées oralement dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Annexe I

Liste des participants

- (1) 139e réunion, Strasbourg, 13-17 mai 2019
(2) 140e réunion, Strasbourg, 16-20 septembre 2019

**139th meeting of the Governmental Committee
13-17 May 2019
Strasbourg – Agora building – room G 01**

ALBANIA / ALBANIE

Mme Genta PRODANI

E

Head of Employment Policy Sector, Employment and Skills Policy Department, Ministry of Finance and Economy

E-mail: genta.prodani@financa.gov.al

ANDORRA/ANDORRE

M. Joan Carles VILLAVERDE

F

Head of the Care Service to Individuals and Families, Social Affairs Department, Ministry of Social Affairs, Justice and Interior, Av. Príncep Benlloch, 30, 4t Edif. Clara Rabassa, AD500 Andorra la Vella, Principat d'Andorra

Tel. + 376 874800 - Fax + 376 829347

Email: JoanCarles_Villaverde@govern.ad

M. Jesus de Tena GUILLEN-GUERRERO

F

Inspecteur du travail, Departement du Travail, Ministère des Affaires Sociales, de la Justice et de l'Intérieur, C/ de les Boïgues . Edif. Administratiu de les Boïgues 1er pis, AD700 Escaldes-Engordany, Principat d'Andorra,

Tel. +376 885858

Email: Jesus_detena@govern.ad

ARMENIA/ARMENIE

Ms Anahit MARTIROSYAN

E

Head of International Cooperation and Development Programmes Department, Ministry of Labour and Social Affairs

Government Building 3, Yerevan, Yerevan 0010

Tel/Fax:(+37410) 56-37-91

E-mail: martirosyan.anahit@yahoo.com ; anahit.martirosyan@mlsa.am

AUSTRIA/AUTRICHE

Ms Christine HOLZER

E

Federal Ministry of Labor, Health, Social Affairs and Consumer Protection, Social Security/Pensions and International Affairs, Stubenring 1, 1010 Vienna

Tel: +43 1 71100 86 6495

E-mail: christine.holzer@sozialministerium.at

Ms Valerie ZIERING

E

Federal Ministry of Labour, Social Affairs, Health and Consumer Protection, European and International Social Policy in the Labour Law, , Postal Address Stubenring 1, A-1010 Vienna (Office: Favoritenstrasse 7, A-1040 Vienna)

Tel: +43 1 711 00 86 2186

E-mail: Valerie.ziering@sozialministerium.at

AZERBAIDJAN / AZERBAÏJAN

Ms Nurana BAYRAMOVA

E

Consultant, Relations with Foreign States Unit, International Relations Department,
Ministry of Labour and Social Protection of Population, Republic of Azerbaijan
85, Salatyn Askarova str., Baku, AZ 1009, Azerbaijan
Tel / Fax: +994 12 541 98 01
E-mail: nurana.bayramova@yahoo.com;

BELGIUM / Belgique

M. Ylber ZEJNULLAHU

F

Attaché Juriste -SPF Sécurité sociale Belge, Centre Administratif Botanique - Finance Tower,
Boulevard du Jardin Botanique 50 boîte 135, 1000 Bruxelles
Tél. : +32 (0) 252 86 744 Gsm : 0032 470 13 09 62
e-mail : Ylber.Zejnullahu@minsoc.fed.be

Ms Ria SCHOOFs

F

Attachée, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générale Emploi et
marché du travail, Division des affaires internationales, Rue Ernest Blerot 1 - 1070 Bruxelles
Tel : +32 (0) 2 233 46 83
E-mail : ria.schoofs@werk.belgie.be

BOSNIA AND HERZEGOVINA / BOSNIE-HERZÉGOVINE

Ms Ajla NANIĆ

E

Expert, Ministry of human rights and refugees of B&H, TRG BiH 1 71000 Sarajevo
Tel: +387 61 726 310
E-mail: ajla.nanic@mhrr.gov.ba

BULGARIA / BULGARIE

Mr Aleksandar EVTIMOV

E

State expert, Directorate for European Affairs and International Cooperation,
Ministry of Labour and Social Policy,2, Triaditsa Str., BG-1051 Sofia
phone/fax: +359/2/981 53 76
E-mail: alexander.evtimov@mlsp.government.bg

CROATIA / CROATIE

Ms Iva Musić ORESKOVIC

E

DIRECTORATE – GENERAL FOR LABOUR
Sector for collective labour relations and international cooperation in the field of labour
Department for international cooperation in the field of labour
Phone: +385 1 6109840, mobile: +385 99 8288111
Ulica grada Vukovara 78
HR- 10 000 Zagreb, Croatia
E-mail : iva.music@mrms.hr

CYPRUS / CHYPRE

Ms Natalia ANDREOU PANAYIOTOU

E

International Relations, Ministry of Labour and Social Insurance - 7, Byron Avenue,
CY 1463 NICOSIA
Tel: +357 22401820; Fax:+357 / 22670993
E-mail: nandreou@mlsi.gov.cy

CZECH REPUBLIC / RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Ms Brigita VERNEROVÁ

E

Senior Ministerial Counsellor,
EU and International Cooperation Department, Ministry of Labour and Social Affairs ,
Na Poříčním právu 1, 128 01 Prague, Czech Republic
Tel.: +420 221 923 390
E-mail: brigita.vernerova@mpsv.cz

DENMARK / DANEMARK**Mr. Anders TREBBIEN DAUGAARD** E

Head of Section

Division for International Affairs, Ministry of Employment, Ved Stranden 8, DK-1061, Copenhagen K.

Tel. +45 22 71 77 61

E-mail: atd@bm.dk**ESTONIA / ESTONIE****Ms Mariliis PROOS** E

Head of Employment Relations Policy, Social Security Department, Ministry of Social Affairs, Gonsiori 29, 15027 Tallinn

E-mail: mariliis.proos@sm.ee**Ms Agni AAV** E

European Union Affairs and International Co-operation department, Ministry of Social Affairs, Suur-Ameerika 1, 10129, Tallinn, Estonia

E-mail: agni.aav@sm.ee**Ms Kärt JUHASOO-LAWRENCE** E

Deputy Permanent Representative of Estonia to the Council of Europe

FINLAND / FINLANDE**Ms Johanna YLITEPSA** E

Senior Specialist, Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland, Employment and Well-Functioning Markets Department, P.O. Box 32, FI-00023 Government, FINLAND

Office: Aleksanterinkatu 4, Helsinki

Tel. +358 29 50 64207

E-mail: Johanna.Ylitepsa@tem.fi**FRANCE****Ms Julie GOMIS** F

Bureau international Travail, Emploi, Affaires sociales, Droits de l'homme (DAEI3)

Ministère des Solidarités et de la Santé, Ministère du Travail

10, place des cinq martyrs du lycée Buffon

75015 PARIS – Pièce 1102

Phone: +33 (0) 1 40 56 81 13

e-mail: julie.gomis@sg.social.gouv.fr**GEORGIA / GEORGIE****Ms Lika KLIMIASHVILI**

Head of the Labour Relations and Social Partnership Division at the Labour and Employment Policy Department

Ministry of Internally Displaced Persons from the Occupied Territories, Labour, Health and Social Affairs of Georgia

144 Ak. Tsereteli Ave.; Tbilisi, 0119; Georgia

Office: +995 (0322) 251 00 11 (1507)

Cell: +995 (595) 97 77 44

E-mail: lklimiashvili@moh.gov.ge**GERMANY / ALLEMAGNE****Mr Jürgen THOMAS** E

Deputy Head of Division VI b 4, "OECD, OSCE", Council of Europe, ESF-Certifying Authority, Federal Ministry of Labour and Social Affairs - Villemombler Strasse 76, D-53125 Bonn

Tel.: +49 228 99 527 6985;

Fax: +49 228 99 527 1209

E-mail: juergen.thomas@bmas.bund.de

GREECE/GRÈCE

Ms Karolina KIRINCIC ANDRITSOU

E

Ministry of Labour, Social Security and Social Solidarity, Department of Interstate / Bilateral Agreements and Relations with International Organisations in the field of Social Security, Stadiou 29, 101 10 Athens, Greece

Tel. +30 213 1516 727, Fax. +30 210 3368 167

E-mail: interorgan@ypakp.gr; kkirincic@ypakp.gr

Ms Evangelia ZERVA

Ministry of Labour, Social Security and Social Solidarity

Department of International Relations

Section of International Organisations

Tel 0030 213 1516386

E-mail: ezerva@ypakp.gr

HUNGARY / HONGRIE

Ms Ildikó PAKOZDI

E

Ministry of Human Capacities, Akadémia u.3, 1054 Budapest

Tel: +361 795 4339

E-mail: ildiko.pakozdi@emmi.gov.hu

ICELAND / ISLANDE

Lísa Margrét SIGURDARDOTTIR

E

lögfræðingur / Legal Advisor

Félagsmálaráðuneyti / Ministry of Social Affairs

Skógarhlíð 6, 105 Reykjavík, Iceland

Tel: (+354) 545 8100

lisa.margret.sigurdardottir@frn.is

IRELAND / IRLANDE

Mr Aongus HORGAN

E

Department of Employment Affairs & Social Protection, Gandon House, Amiens Street, Dublin 1

Tel : +353 877991906

E-mail: Aongus.Horgan@welfare.ie

Ms Dearbháil Nic GIOLLA MHICIL

Department of Employment and Social Protection, Floor 2, AMD, Store St, Dublin 1

E-mail: dearbhaile.nicg@welfare.ie

ITALY / ITALIE(EXCUSED / EXCUSE)

LATVIA / LETTONIE

Ms Velga LAZDIŅA-ZAKA

E

Ministry of Welfare, Social Insurance Department – 28 Skolas Street, Riga, LV-1331, Latvia

Tel.: (+371) 67021554

Fax: (+371) 67021695

E-mail: velga.lazdina-zaka@lm.gov.lv

LIECHTENSTEIN

LITHUANIA / LITUANIE

Ms Neringa DULKINAITE

E

Adviser of International and European Union Affairs Unit,

Ministry of Social Security and Labour of the Republic of Lithuania, A.Vivulskio str. 11,

Vilnius, Lithuania

E-mail.: neringa.dulkinaite@socmin.lt
Mob. tel. + 370 676 13059

LUXEMBOURG

M. Joseph FABER

F

Conseiller de direction première classe, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, 26 rue Zithe, L - 2939 LUXEMBOURG

Tel: +352 247 86113 Fax: +352 247 86191

E-mail : joseph.faber@mt.etat.lu

Mme Carine PIGEON

F

Responsable des affaires juridiques internationales, Service juridique international, Ministère de la Sécurité sociale, Inspection générale de la sécurité sociale, 26, rue Zithe L-2763 Luxembourg

B.P. 1308 . L-1013 Luxembourg

Tél. (+352) 247-86207 . Fax (+352) 247-86225

E-mail : carine.pigeon@igss.etat.lu

MALTA / MALTE

Mr Edward BUTTIGIEG

E

Director, Contributory Benefits, Department of Social Security - 38 Ordnance Street, Valletta VLT2000, Malta

Tel: 00356 2590 3224

E-mail: edward.buttigieg@gov.mt

REPUBLIC OF MOLDOVA / RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

Ms Marcela TIRDEA

E

Head of Department Policy analysis, monitoring and evaluation, Ministry of health, labour and social protection, Vasile Alecsandri str 2., MD – 2009 CHISINAU

Tel: +373 22 268 800

E-mail : marcela.tirdea@msmps.gov.md

MONACO

MONTENEGRO

Ms Vjera SOC

E

Senior Advisor for International Cooperation, Ministry of Labour and Social Welfare, Rimski trg 46, Podgorica 20000 Podgorica / Montenegro

Tel: +382 (0)20 482-472; Fax: +382 (0)20 078 113351;

E-mail: vjera.soc@mrs.gov.me

NETHERLANDS / PAYS-BAS

Ms Cristel VAN TILBURG

E

Ministry of Social Affairs and Employment, Directorate of International Affairs, Postbus 90801, 2509 LV The Hague, the Netherlands

Tel. +31 70 333 5206 Fax: +31 70 333 4007

E-mail: cvtilburg@minszw.nl

Ms Christine BEEREPOOT

Ministry of Health, Welfare and Sports

LV The Hague, the Netherlands

cc.beerepoot@minvws.nl

NORTH MACEDONIA / MACEDOINE DU NORD

Mr Darko DOCHINSKI

E

Deputy Head of the Labour Law & Employment Policy Department, Ministry of Labour and Social Policy - Dame Gruev, 14, 1000 Skopje

Tel.: + 389 75 359 893
E-mail: DDocinski@mtsp.gov.mk;

NORWAY / NORVÈGE

Mr Erik DAEHLI

E

Deputy Director, Pension Department, Norwegian Ministry of Labour and Social Affairs –
P.O. Box 8019 Dep, NO-0030 Oslo
E-mail: ed@asd.dep.no

Mr Trond RAKKESTAD

E

Senior adviser, Norwegian Ministry of Labour and Social Affairs, P.O Box 8019, NO-0030, Oslo
Tel: +47 22 24 84 34 / +47 402 20 488
E-mail: Trond.Rakkestad@asd.dep.no

POLAND / POLOGNE

Ms Joanna MACIEJEWSKA

F

Département de la Coopération Internationale, Ministère de la Famille, du Travail et de la
Politique Sociale , - ul. Nowogrodzka 1/3, 00-513 VARSOVIE, Pologne
Tel: +4848 22 461 62 49 Fax +48 22 461 62 31
E-mail: Joanna.Maciejewska@mrpips.gov.pl

PORTUGAL

Ms Rute Sofia dos Santos Azinheiro GUERRA

E

Deputy Director
Cabinet for Strategy and Planning | Ministry for Labour, Solidarity and Social Security, Praça de
Londres, 2 – 5ª 1049-056 – Lisboa
E –mail: Rute.Guerra@gep.mtsss.pt

Mr Rui FONSECA

E

Ministry for Labour, Solidarity and Social Security, Praça de Londres, 2 – 5ª 1049-056 – Lisboa
E –mail: 'rui.p.fonseca@seg-social.pt

ROMANIA / ROUMANIE

Ms Andrada TRUSCA

E

Senior Counsellor, Directorate for European Affairs and International Relations,
Ministry of Labour and Social Justice, Dem I. Dobrescu Street, no. 2-4, Bucharest,
Romania 010026
Tel :: +4 021 312 13 17 (782)
E-mail: andrada.trusca@mmuncii.gov.ro

RUSSIAN FEDERATION / FEDERATION DE LA RUSSIE

Ms Antonina GLADKOVA

E

Referent

Department of Legal and International Affairs
Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation
127994 Moscow, Il'ynka street, 21.
Tel: +7(495)587-88-89 ext. 1951; +7(495)870-67-21
E-mail: GladkovaAG@rosmintrud.ru

SAN MARINO/SAINT MARIN

SERBIA/SERBIE

Ms Dragana SAVIĆ

E

Head of Group for International Cooperation and European Integration, Department for
International Cooperation, European Integration and Project Management, Ministry of
Labour, Employment, Veterans and Social Affairs, - Nemanjina St. 22-26, Belgrade
Tel.: + 381 11 36 16 261; Mob.: + 381 64 22 12 485

E-mail: dragana.savic@minrzs.gov.rs

SLOVAK REPUBLIC / REPUBLIQUE SLOVAQUE

Mr Lukas BERINEC

E

Department of International Relations and European Affairs Ministry of Labour, Social Affairs and Family - Spítalska 4-8, 816 43, Bratislava

Tel.: +421 2 2046 1638

E-mail : Lukas.Berinec@employment.gov.sk

SLOVENIA/ SLOVENIE

Ms Nina ŠIMENC

E

Undersecretary, Analysis Development and European Coordination Service, Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities of the Republic of Slovenia

T: + 386 1 369 76 13, F: +386 1 369 78 31

E-mail: nina.simenc@gov.si

SPAIN / ESPAGNE

Ms Matilde VIVANCOS PELEGRIN

E

Technical Advisor, Cabinet of the Secretary of State for Social Security
Ministry of Employment and Social Security

Agustin de Bethenocurt, 4

28071 Madrid

Tel (34 91 363 03 18

E-mail: Matilde.vivancos@seg-social.es

Ms Adelaida BOSCH VIVANCOS

E/

F

Technical Advisor International Social and Labour Relations,
Ministry of Labour, Migrations and Social Security,
C/María de Guzmán 52, 5ª planta, Madrid 28071, Spain

Tel (34) 91 3633861 Fax (34) 91 363 38 85

E-mail: adelaida.bosch@mitramiss.es

SWEDEN / SUÈDE

Ms Lina FELTWALL

E

Stf enhetchef, ämnesråd/Deputy Head of Departement, Senior Advisor
Arbetsmarknadsdepartementet/Ministry of Employment

Enheten för EU och internationella frågor/Division for EU and International Affairs

103 33 Stockholm

Mob. +46 (0) 70 212 91 92

lina.feltwall@gov.se

www.regeringen.se

Mr Marcus GRY (for next meeting)

Head of Unit

Division for Policy analysis

Ministry of Health and Social Affairs

Government Offices of Sweden

SE-103 33 Stockholm

+46-8-405 8761

+46-70-2952138

marcus.gry@gov.se

www.government.se

SWITZERLAND / SUISSE

F

Ms Claudina MASCETTA

Chef de secteur, Département fédéral de l'intérieur DFI, Office fédéral des assurances sociales OFAS, Affaires internationales, Secteur Organisations internationales, Effingerstrasse 20, CH-3003 Berne

Tél. +41 58 462 91 98, Fax +41 58 462 37 35

E-mail: claudina.mascetta@bsv.admin.ch

Ms Valérie RUFFIEUX

F

Suppléante de la chef de secteur, Département fédéral de l'intérieur DFI, Office fédéral des assurances sociales OFAS, Affaires internationales INT - Organisations internationales OI, Effingerstrasse 20, CH - 3003 Berne

tél. +41 (0) 58 463 39 40

fax + 41 (0) 58 462 37 35

E-mail: valerie.ruffieux@bsv.admin.ch

TURKEY / TURQUIE

Leyla ALP

E

Expert, Ministry of Family, Labour and Social Services , Directorate General of External Relations, Emek Mahallesi 17. Cadde No:13 Pk: 06520 Emek / Ankara - Türkiye

Tel : +90 312 296 77 28, Fax : +90 312 215 23 12

E-mail lalp@ailevecalisma.gov.tr

UKRAINE

Ms Natalia POPOVA

E

Head of the International Relations and Protocol Division, Ministry of Social Policy - 8/10, Esplanadna St, 01601 Kiev, Ukraine

Tel.: +38 044 289 84 51;

Fax: +38 044 289 71 85

E-mail: pnn@mlsp.gov.ua

UNITED KINGDOM / ROYAUME-UNI

Mr Brendan DONEGAN

E

EU and International Affairs Division, Department for Work and Pensions, International Institutions and Engagement, Ground Floor, Caxton House, 6-12 Tothill St, London SW1H 9NA

E-mail: Brendan.donegan@dwp.gsi.gov.uk

Ms Jo SEARLE

E

EU and International Affairs Division, Department for Work and Pensions, International Institutions and Engagement, Ground Floor, Caxton House, 6-12 Tothill St, London SW1H 9NA

E-mail:

Mr Harry RAVI

Economic Adviser – National Minimum Wage and National Living Wage Team, Labour Market Directorate, Department of Business, Energy and Industrial Strategy (BEIS)

1 Victoria Street, London, SW1H 0ET

Harry.ravi@beis.gov.uk

OTHER PARTICIPANTS

CARITAS EUROPA**Mr Peter VERHAEGHE(EXCUSED / EXCUSE)****E**

Policy and Advocacy Officer
Representative at the Council of Europe
Caritas Europa (arriving 14/05pm)
Rue de la Charité 43
1210 Brussels
Belgium
Tel: +32 (0)2 280 02 80
pverhaeghe@caritas.eu

Mrs Elisabeth MARIE**F**

Représentante
Caritas Europa
Rue de la Charité 43
1210 Brussels
Belgium
ejbmarie@wanadoo.fr

**EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC) / CONFEDERATION EUROPÉENNE
DES SYNDICATS (CES)****Mr Stefan CLAUWAERT****E**

ETUC Senior Legal and Human Rights Advisor, ETUI Senior researcher, Boulevard du Roi Albert II, 5, B 1210 BRUXELLES
Tel: +32 2 224 05 04 Fax: +32 2 224 05 02
E-mail : sclauwae@etui.org sclauwaert@etuc.org

**INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION (ILO) / BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
(BIT)****Ms Emmanuelle St-PIERRE GUIBAULT****F**

Social Security Legal Specialist International Labour Standards Department, International Labour Organization, 4, route des Morillons CH-1211 Geneva 22, Switzerland
Tel: +41 22 799 6313 |
E-mail : st-pierre@ilo.org

Ms Svetlana MANDZHIEVA

Legal Officer at the International Labour Standards Department
ILO Geneva
E-mail : mandzhieva@ilo.org

**INTERNATIONAL ORGANISATION OF EMPLOYERS (IOE) / ORGANISATION
INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS (OIE) (EXCUSED / EXCUSE)****EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS****Mr Miguel Angel LIMON LUQUE**

Labour Judge on Secondment from Spain
Registry

Interpreters / interprètes**Luke TILDEN****Chloé CHENETIER****Jean-Jacques PEDUSSAUD**

SECRETARIAT

SERVICE DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE ET DU CODE EUROPÉEN DE SÉCURITÉ SOCIALE / DEPARTMENT OF THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AND THE EUROPEAN CODE OF SOCIAL SECURITY

M. Jan Malinowski, Chef de Service / Head of Department +33 (0)3 88 41 28 92
jan.malinowski@coe.int

Mr Henrik KRISTENSEN, Chef de Service adjoint / Deputy Head of Department.....
..... +33 (0)3 88 41 39 47
henrik.kristensen@coe.int

Mr Pio Angelico CAROTENUTO, Coordinator of the Governmental Committee.....
..... +33 (0)3 90 21 61 76
pioangelico.carotenuto@coe.int

Ms Sheila HIRSCHINGER, Assistante administrative principale /
Principal Administrative Assistant..... +33 (0)3 88 41 36 54
sheila.hirschinger@coe.int

Ms Anna KUZNETSOVA, Administrateur / Administrator +33 (0)3 90 21 54 12
anna.kuznetsova@coe.int

Ms Niamh CASEY, Administrateur / Administrator +33 (0)3 88 41
niamh.casey@coe.int

Mr Laurent VIOTTI, Collective complaints coordinator /
Coordinateur réclamations collectives +33 (0)3 88 41 34 95
laurent.viotti@coe.int

Secretariat (Finances, prepaid tickets):

Ms Audrey TUMULTY +33 (0)3 88 41 35 61
audrey.tumulty@coe.int

Télécopieur +33 (0)3 88 41 37 00
E-mail DGI-ESC-ECSS-Governmental-Committee@coe.int

Adresse postale :

Service de la Charte sociale européenne
Direction Générale I
Droits de l'Homme et Etat de Droit
Conseil de l'Europe
F-67075 Strasbourg Cedex

Postal address :

Department of the European Social Charter
Directorate General I
Human Rights and Rule of Law
Council of Europe
F-67075 Strasbourg Cedex

**140th reunion du Comite' Gouvernemental
16-20 Septembre 2019
Strasbourg – Batement Agora – salle G 01**

ALBANIA / ALBANIE

Mme Genta PRODANI

Head of Employment Policy Sector, Employment and Skills Policy Department,
Ministry of Finance and Economy
E-mail: genta.prodani@financa.gov.al

E

ANDORRA/ANDORRE

M. Joan Carles VILLAVERDE

Head of the Care Service to Individuals and Families, Social Affairs Department,
Ministry of Social Affairs, Justice and Interior, Av. Príncipe Benlloch, 30, 4t Edif. Clara Rabassa,
AD500 Andorra la Vella, Principat d'Andorra
Tel. + 376 874800 - Fax + 376 829347
Email: JoanCarles_Villaverde@govern.ad

F

Mme Aida LLORENS

Juriste attachée au Ministère des Affaires sociales, du Logement et de la Jeunesse,
Av. Príncipe Benlloch, 30, 4t Edif. Clara Rabassa, AD500 Andorra la Vella, Principat d'Andorra
Tel. +376 874800 Fax. +376 829347
Email: Aida_Llorens@govern.ad

ARMENIA/ARMENIE

Ms Anahit MARTIROSYAN

Head of International Cooperation and Development Programmes Department, Ministry of
Labour and Social Affairs
Government Building 3, Yerevan, Yerevan 0010
Tel/Fax:(+37410) 56-37-91
E-mail: martirosyan.anahit@yahoo.com ; anahit.martirosyan@mlsa.am

E

AUSTRIA/AUTRICHE

Ms Valerie ZIERING

Federal Ministry of Labour, Social Affairs, Health and Consumer Protection,
European and International Social Policy in the Labour Law,
Postal Address Stubenring 1, A-1010 Vienna (Office: Favoritenstrasse 7, A-1040 Vienna)
Tel: +43 1 711 00 86 2186
E-mail: Valerie.ziering@sozialministerium.at

E

AZERBAIDJAN / AZERBAÏJAN

Ms Nurana BAYRAMOVA

Consultant, Relations with Foreign States Unit, International Relations Department,
Ministry of Labour and Social Protection of Population, Republic of Azerbaijan
85, Salatyn Askarova str., Baku, AZ 1009, Azerbaijan
Tel / Fax: +994 12 541 98 01
E-mail: nurana.bayramova@yahoo.com

E

BELGIUM / Belgique

M. Ylber ZEJNULLAHU

Attaché Juriste -SPF Sécurité sociale Belge, Centre Administratif Botanique - Finance Tower,
Boulevard du Jardin Botanique 50 boîte 135, 1000 Bruxelles
Tél. : +32 (0) 252 86 744 Gsm : 0032 470 13 09 62
E-mail : Ylber.Zejnullahu@minsoc.fed.be

F

Ms Ria SCHOOFS

F

Attachée, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générale Emploi et marché du travail, Division des affaires internationales,
Rue Ernest Blerot 1 - 1070 Bruxelles
Tel : +32 (0) 2 233 46 83
E-mail : ria.schoofs@werk.belgie.be

BOSNIA AND HERZEGOVINA / BOSNIE-HERZÉGOVINE

Ms Ajla NANIC

E

Expert, Ministry of human rights and refugees of B&H,
TRG BiH 1 71000 Sarajevo
Tel: +387 61 726 310
E-mail: ajla.nanic@mhrr.gov.ba

BULGARIA / BULGARIE

Mr Aleksandar EVTIMOV

E

State expert, Directorate for European Affairs and International Cooperation,
Ministry of Labour and Social Policy,2, Triaditsa Str., BG-1051 Sofia
phone/fax: +359/2/981 53 76
E-mail: alexander.evtimov@mlsp.government.bg

CROATIA / CROATIE

Ms Iva Musić ORESKOVIC

E

DIRECTORATE – GENERAL FOR LABOUR
Sector for collective labour relations and international cooperation in the field of labour
Department for international cooperation in the field of labour
Ulica grada Vukovara 78
HR- 10 000 Zagreb, Croatia
Tel: +385 1 6109840, mobile: +385 99 8288111
E-mail : iva.music@mrms.hr

CYPRUS / CHYPRE

Ms Natalia ANDREOU PANAYIOTOU

E

International Relations, Ministry of Labour and Social Insurance
7, Byron Avenue, CY 1463 NICOSIA
Tel: +357 22401820; Fax:+357 / 22670993
E-mail: nandreou@mlsi.gov.cy

CZECH REPUBLIC / RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Ms Brigita VERNEROVÁ

E

Senior Ministerial Counsellor,
EU and International Cooperation Department, Ministry of Labour and Social Affairs ,
Na Poříčném právu 1, 128 01 Prague, Czech Republic
Tel.: +420 221 923 390
E-mail: brigita.vernerova@mpsv.cz

DENMARK / DANEMARK

Mr. Anders TREBBIEN DAUGAARD

E

Head of Section
Division for International Affairs, Ministry of Employment,
Ved Stranden 8, DK-1061, Copenhagen K.
Tel. +45 22 71 77 61
E-mail: atd@bm.dk

ESTONIA / ESTONIE

Ms Monika KOKS

Adviser

Head of Employment Relations Policy,
Social Security Department, Ministry of Social Affairs,
Gonsiori 29, 15027 Tallinn
E-mail: monika.koks@sm.ee

Ms Agni AAV

European Union Affairs and International Co-operation department, Ministry of Social Affairs,
Suur-Ameerika 1, 10129, Tallinn, Estonia
E-mail: agni.aav@sm.ee

E

FINLAND / FINLANDE

Ms Eili NIEMINEN

Senior Specialist
Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland
Employment and Well-Functioning Markets Department
P. O Box. 32, FI-00023 Government
Tel. +358 29 504 8247 / +358 469 22 9858
E-mail: elli.nieminen@tem.fi

E

Ms Katja KUUPPELOMÄKI

Legal Officer

Unit for Human Rights Courts and Conventions, Legal Service
Ministry for Foreign Affairs
E-mail: katja.kuuppelomaki@formin.fi

FRANCE

Ms Julie GOMIS

Bureau international Travail, Emploi, Affaires sociales, Droits de l'homme (DAEI3)
Ministère des Solidarités et de la Santé, Ministère du Travail
10, place des cinq martyrs du lycée Buffon
75015 PARIS – Pièce 1102
Phone: +33 (0) 1 40 56 81 13
E-mail: julie.gomis@sg.social.gouv.fr

F

GEORGIA / GEORGIE

Ms Lika KLIMIASHVILI

Head of the Labour Relations and Social Partnership Division at the Labour and Employment
Policy Department
Ministry of Internally Displaced Persons from the Occupied Territories, Labour, Health and Social
Affairs of Georgia
144 Ak. Tsereteli Ave.; Tbilisi, 0119; Georgia
Office: +995 (0322) 251 00 11 (1507)
Cell: +995 (595) 97 77 44
E-mail: lklimiashvili@moh.gov.ge

E

GERMANY / ALLEMAGNE

Mr Jürgen THOMAS

Deputy Head of Division VI b 4, ""OECD, OSCE"", Council of Europe, ESF-Certifying
Authority, Federal Ministry of Labour and Social Affairs
Villemombler Strasse 76, D-53125 Bonn
Tel.: +49 228 99 527 6985; Fax: +49 228 99 527 1209
E-mail: juergen.thomas@bmas.bund.de

E

GREECE/GRÈCE

Ms Paraskevi KAKARA

Hellenic Republic
Ministry of Labour and Social Affairs

E

International Relations Directorate
Section I – Relations with International Organizations
Tel. 0030 2131516383
E-mail: pkakara@ypakp.gr

HUNGARY / HONGRIE

Ms Ildikó PAKOZDI

E

Ministry of Human Capacities,
Akadémia u.3, 1054 Budapest
Tel: +361 795 4339
E-mail: ildiko.pakozdi@emmi.gov.hu

ICELAND / ISLANDE

Ms Lísa Margrét SIGURDARDOTTIR

E

lögfræðingur / Legal Advisor
Félagsmálaráðuneyti / Ministry of Welfare
Hafnarhusinu vío Tryggvagotu, 105 Reykjavík, Iceland
Tel: (+354) 545 8100
E-mail: lisa.margret.sigurdardottir@frn.is

IRELAND / IRLANDE

Mr Aongus HORGAN

E

Department of Employment Affairs & Social Protection,
Gandon House, Amiens Street, Dublin 1
Tel : +353 877991906
E-mail: aongus.horgan@welfare.ie

ITALY / ITALIE

Mme Stefania GUERRERA

F

Ministero del lavoro e delle politiche sociali
Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali
Via Forno 8, 00192 Roma
Tel. (+39) 0646834027
Email: sguerrera@lavoro.gov.it

LATVIA / LETTONIE

Ms Velga LAZDIŅA-ZAKA

E

Ministry of Welfare, Social Insurance Department
28 Skolas Street, Riga, LV-1331, Latvia
Tel.: (+371) 67021554 Fax: (+371) 67021695
E-mail: velga.lazdina-zaka@lm.gov.lv

LIECHTENSTEIN

LITHUANIA / LITUANIE

Ms Kristina VYSNIAUSKAITE-RADINSKIENE

E

Advisor
International and European Union Affairs Unit
Ministry of Social Security and Labour of the Republic of Lithuania,
A.Vivulskio str. 11, Vilnius, Lithuania
Tel. +370 706 64 231
Fax +370 5 266 4209
E-mail: kristina.vysniauskaitė@socmin.lt

LUXEMBOURG

M. Joseph FABER

F

Conseiller de direction première classe, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, 26 rue Zithe, L - 2939 LUXEMBOURG
Tel: +352 247 86113 Fax: +352 247 86191
E-mail : joseph.faber@mt.etat.lu

Mme Michèle TOUSSAINT

F

Conseiller de direction
Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
26 rue Zithe
L - 2939 LUXEMBOURG
Tel: +352 247 86244 Fax: +352 247 86191
E-mail : michele.toussain@mt.etat.lu

MALTA / MALTE

Mr Edward BUTTIGIEG

E

Director, Contributory Benefits, Department of Social Security
38 Ordnance Street, Valletta VLT2000, Malta
Tel: 00356 2590 3224
E-mail: edward.buttigieg@gov.mt

REPUBLIC OF MOLDOVA / RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

E

Ms. Anna GHERGANOVA

Head of the Directorate for Occupational Policies and Migration Regulation
Ministry of Health Labour and Social Protection.
Tel: +373262126
e-mail: anna.gherganova@msmps.gov.md

MONACO

MONTENEGRO

Ms Vjera SOC

E

Senior Advisor for International Cooperation, Ministry of Labour and Social Welfare,
Rimski trg 46, Podgorica 20000 Podgorica / Montenegro
Tel: +382 (0)20 482-472; Fax: +382 (0)20 078 113351;
E-mail: vjera.soc@mrs.gov.me

NETHERLANDS / PAYS-BAS

Ms Cristel VAN TILBURG

E

Ministry of Social Affairs and Employment, Directorate of International Affairs,
Postbus 90801, 2509 LV The Hague, the Netherlands
Tel. +31 70 333 5206 Fax: +31 70 333 4007
E-mail: cvtilburg@minszw.nl

Ms Marlies VEERBEEK

Ministry of Social Affairs and Employment, Directorate of International Affairs,
Postbus 90801, 2509 LV The Hague, the Netherlands
Tel. Fax: +31 70 333 4007
E-mail: mveerbeek@minszw.nl

NORTH MACEDONIA / MACEDOINE DU NORD

Mr Darko DOCHINSKI

E

Deputy Head of the Labour Law & Employment Policy Department, Ministry of Labour and Social Policy
Dame Gruev, 14, 1000 Skopje
Tel.: + 389 75 359 893
E-mail: DDocinski@mtsp.gov.mk

NORWAY / NORVÈGE

Mr Trond RAKKESTAD

E

Senior adviser,
Norwegian Ministry of Labour and Social Affairs,
P.O Box 8019, NO-0030, Oslo
Tel: +47 22 24 84 34 / +47 402 20 488
E-mail: Trond.Rakkestad@asd.dep.no

POLAND / POLOGNE

Ms Joanna MACIEJEWSKA

F

Département de la Coopération Internationale, Ministère de la Famille, du Travail et de la
Politique Sociale , - ul. Nowogrodzka 1/3, 00-513 VARSOVIE, Pologne
Tel: +4848 22 461 62 49 Fax +48 22 461 62 31
E-mail: Joanna.Maciejewska@mrpips.gov.pl

PORTUGAL

Ms Rute Sofia dos Santos Azinheiro GUERRA

E

Deputy Director
Cabinet for Strategy and Planning | Ministry for Labour, Solidarity and Social Security,
Praça de Londres, 2 – 5ª 1049-056 – Lisboa
E-mail: Rute.Guerra@gep.mtsss.pt

ROMANIA / ROUMANIE

Ms Andrada TRUSCA

E

Senior Counsellor, Directorate for European Affairs and International Relations,
Ministry of Labour and Social Justice, Dem I. Dobrescu Street, no. 2-4, Bucharest,
Romania 010026
Tel :: +4 021 312 13 17 (782)
E-mail: andrada.trusca@mmuncii.gov.ro

RUSSIAN FEDERATION / FEDERATION DE LA RUSSIE

Ms Antonina GLADKOVA

E

Referent
Department of Legal and International Affairs
Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation
127994 Moscow, Il'ynka street, 21.
Tel: +7(495)587-88-89 ext. 1951; +7(495)870-67-21
E-mail: GladkovaAG@rosmintrud.ru

SAN MARINO/SAINT MARIN

SERBIA/SERBIE

Ms Dragana SAVIĆ

E

Head of Group for International Cooperation and European Integration, Department for
International Cooperation, European Integration and Project Management, Ministry of
Labour, Employment, Veterans and Social Affairs, - Nemanjina St. 22-26, Belgrade
Tel.: + 381 11 36 16 261; Mob.: + 381 64 22 12 485
E-mail: dragana.savic@minrzs.gov.rs

SLOVAK REPUBLIC / REPUBLIQUE SLOVAQUE

Mr Lukas BERINEC

E

Department of International Relations and European Affairs Ministry of Labour, Social Affairs
and Family - Spítálska 4-8, 816 43, Bratislava
Tel.: +421 2 2046 1638
E-mail : Lukas.Berinec@employment.gov.sk

SLOVENIA/ SLOVENIE**Ms Janja KAKER KAVAR****Secretary**

Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities

Štukljeva cesta 44, SI-1000 Ljubljana

tel: +386 1 369 7651

E-mail: janja.kaker-kavar@gov.si**SPAIN / ESPAGNE****Ms Adelaida BOSCH VIVANCOS****E/****F**

Technical Advisor International Social and Labour Relations,

Ministry of Labour, Migrations and Social Security,

C/María de Guzmán 52, 5ª planta, Madrid 28071, Spain

Tel (34) 91 3633861 Fax (34) 91 363 38 85

E-mail: adelaida.bosch@mitramiss.es**SWEDEN / SUÈDE)****Ms Isabelle ANDERSSON**

Ministry of Employment

Head of Section, Division EU and International Affairs

103 33 Stockholm

E-mail: isabelle.andersson@regeringskansliet.se**TURKEY / TURQUIE****Ms Leyla ALP****E**Expert, Ministry of Family, Labour and Social Services , Directorate General of External Relations,
Emek Mahallesi 17. Cadde No:13 Pk: 06520 Emek / Ankara - Türkiye

Tel : +90 312 296 77 28, Fax : +90 312 215 23 12

E-mail: lalp@ailvecalisma.gov.tr**UKRAINE****Ms Natalia POPOVA****E**

Head of the International Relations and Protocol Division, Ministry of Social Policy - 8/10,

Esplanadna St, 01601 Kiev, Ukraine

Tel.: +38 044 289 84 51; Fax: +38 044 289 71 85

E-mail: pnn@mlsp.gov.ua**UNITED KINGDOM / ROYAUME-UNI****Mr Brendan DONEGAN****E**EU and International Affairs Division, Department for Work and Pensions, International Institutions
and Engagement, Ground Floor, Caxton House, 6-12 Tothill St, London SW1H 9NAE-mail: Brendan.donegan@dwp.gsi.gov.uk

OTHER PARTICIPANTS

**EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC) / CONFEDERATION EUROPÉENNE
DES SYNDICATS (CES)**

Mr Stefan CLAUWAERT

ETUC Senior Legal and Human Rights Advisor

European Trade Union Confederation

Bd du Roi Albert II, 5

1210 Brussels

Belgium

Tel:+32/2/224.05.04

E-mail: sclauwaert@etuc.org

**INTERNATIONAL ORGANISATION OF EMPLOYERS (IOE) / ORGANISATION
INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS (OIE) (EXCUSED / EXCUSE)**

Interpreters / interprètes

Rebecca BOWEN

Christine TRAPP

Pascale MICHLIN

SECRETARIAT

**SERVICE DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE ET DU CODE EUROPÉEN DE
SÉCURITÉ SOCIALE / DEPARTMENT OF THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AND THE
EUROPEAN CODE OF SOCIAL SECURITY**

M. Jan MALINOWSKI, Chef de Service / Head of Department..... +33 (0)3 88 41 28 92
jan.malinowski@coe.int

Mr Henrik KRISTENSEN, Chef de Service adjoint / Deputy Head of Department.....
..... +33 (0)3 88 41 39 47
henrik.kristensen@coe.int

Mr Pio Angelico CAROTENUTO, Coordinator of the Governmental Committee.....
..... +33 (0)3 90 21 61 76
pioangelico.carotenuto@coe.int

Ms Anna KUZNETSOVA, Administrateur / Administrator +33 (0)3 90 21 54 12
anna.kuznetsova@coe.int

Ms Elena MALAGONI, Administrateur / Administrator +33 (0)3 88 41 42 21
elena.malagoni@coe.int

Ms Niamh CASEY, Administrateur / Administrator +33 (0)3 88 413935
niamh.casey@coe.int

Ms Lucja MIARA, Administrateur / Administrator +33 (0)3 88 415270
lucja.miara@coe.int

Ms Nino CHITASHVILI, Administrateur / Administrator..... +33 (0)3 88 412633
nino.chitashvili@coe.int

Secretariat (Finances, prepaid tickets):

Ms Caroline LAVOUE +33 (0)3 88 41 32 14
caroline.lavoue@coe.int

Ms Audrey TUMULTY +33 (0)3 88 41 35 61
audrey.tumulty@coe.int

Télécopieur +33 (0)3 88 41 37 00
E-mail DGI-ESC-ECSS-Governmental-Committee@coe.int

Adresse postale :

Service de la Charte sociale européenne
Direction Générale I
Droits de l'Homme et Etat de Droit
Conseil de l'Europe
F-67075 Strasbourg Cedex

Postal address :

Department of the European Social Charter
Directorate General I
Human Rights and Rule of Law
Council of Europe
F-67075 Strasbourg Cedex

Annexe II

Tableau des signatures et ratifications – situation au 1 décembre 2019

ETATS MEMBRES	SIGNATURES	RATIFICATIONS	Acceptation de la procédure de réclamations collectives
Albanie	21/09/98	14 /11/02	
Andorre	04/11/00	12/11/04	
Arménie	18/10/01	21/01/04	
Autriche	07/05/99	20/05/11	
Azerbaïdjan	18/10/01	02/09/04	
Belgique	03/05/96	02/03/04	23/06/03
Bosnie-Herzégovine	11/05/04	07/10/08	
Bulgarie	21/09/98	07/06/00	07/06/00
Croatie	06/11/09	26/02/03	26/02/03
Chypre	03/05/96	27/09/00	06/08/96
République tchèque	04/11/00	03/11/99	04/04/12
Danemark *	03/05/96	03/03/65	
Estonie	04/05/98	11/09/00	
Finlande	03/05/96	21/06/02	17/07/98 X
France	03/05/96	07/05/99	07/05/99
Géorgie	30/06/00	22/08/05	
Allemagne *	29/06/07	27/01/65	
Grèce	03/05/96	18/03/16	18/06/98
Hongrie	07/10/04	20/04/09	
Islande	04/11/98	15/01/76	
Irlande	04/11/00	04/11/00	04/11/00
Italie	03/05/96	05/07/99	03/11/97
Lettonie	29/05/07	26/03/13	
Liechtenstein	09/10/91		
Lituanie	08/09/97	29/06/01	
Luxembourg *	11/02/98	10/10/91	
Malte	27/07/05	27/07/05	
Moldova	03/11/98	08/11/01	
Monaco	05/10/04		
Monténégro	22/03/05	03/03/10	
Pays-Bas	23/01/04	03/05/06	03/05/06
République de Macédoine du Nord	27/05/09	06/01/12	
Norvège	07/05/01	07/05/01	20/03/97
Pologne	25/10/05	25/06/97	
Portugal	03/05/96	30/05/02	20/03/98
Roumanie	14/05/97	07/05/99	
Fédération de Russie	14/09/00	16/10/09	
Saint-Marin	18/10/01		
Serbie	22/03/05	14/09/09	
République slovaque	18/11/99	23/04/09	
Slovénie	11/10/97	07/05/99	07/05/99
Espagne	23/10/00	06/05/80	
Suède	03/05/96	29/05/98	29/05/98
Suisse	06/05/76		
Turquie	06/10/04	27/06/07	
Ukraine	07/05/99	21/12/06	
Royaume-Uni *	07/11/97	11/07/62	
Nombre d'Etats	47	2 + 45 = 47	9 + 34 = 43
			15

Les **dates en gras sur fond gris** correspondent aux dates de signature ou de ratification de la Charte de 1961 ; les autres dates correspondent à la signature ou à la ratification de la Charte révisée de 1996.

* Etats devant ratifier le Protocole d'amendement de 1991 pour que ce dernier entre formellement en vigueur. En pratique, par décision du Comité des Ministres, ce protocole s'applique déjà.

X Etat ayant reconnu aux ONG nationales le droit de présenter des réclamations collectives à son encontre.

Annexe III

Liste des Conclusions de non-conformité examinée oralement à la suite des propositions du Comité européen des Droits sociaux

Article 2 CSER – Le droit à des conditions de travail équitables

Article 2§1 CSER – Afin de prévoir des heures de travail journalières et hebdomadaires raisonnables, la semaine de travail doit être progressivement réduite dans la mesure où l'augmentation de la productivité et d'autres facteurs pertinents permettent

**CSER 2§1 ARMENIE
CSER 2§1 ESTONIE
CSER 2§1 GEORGIE
CSER 2§1 LITUANIE
CSER 2§1 MALTE
CSER 2§1 PAYS BAS
CSER 2§1 NORVEGE
CSER 2§1 REPUBLIQUE SLOVAQUE
CSER 2§1 SLOVENIE
CSER 2§1 TURQUIE**

Article 2§2 CSER – A prévoir des jours fériés payés

**CSER 2§2 GEORGIE
CSER 2§2 MALTE
CSER 2§2 PAYS BAS
CSER 2§2 REPUBLIQUE SLOVAQUE**

Article 2§3 CSER – A assurer l'octroi d'un congé payé annuel de quatre semaines au minimum

**CSER 2§3 BOSNIE HERZÉGOVINE
CSER 2§3 REPUBLIQUE DE MOLDOVA
CSER 2§3 PAYS BAS**

Article 2§4 CSER – A éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits, à assurer aux travailleurs employés à de telles occupations soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires

**CSER 2§4 BOSNIE HERZÉGOVINE
CSER 2§4 PAYS BAS**

Article 2§5 CSER - A assurer un repos hebdomadaire qui coïncide, autant que possible, avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région

**CSER 2§5 GEORGIE
CSER 2§5 PAYS BAS**

Article 2§7 CSER – A faire en sorte que les travailleurs effectuant un travail de nuit bénéficient de mesures qui tiennent compte de la nature spéciale de ce travail

**CSER 2§7 ANDORRE
CSER 2§7 BOSNIE HERZÉGOVINE
CSER 2§7 GEORGIE
CSER 2§7 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA
CSER 2§7 UKRAINE**

Article 4 CSER – Droit à une rémunération équitable

Article 4§1 CSER – A reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent

CSER 4§1 ANDORRE

CSER 4§1 AZERBAIDJAN
CSER 4§1 LITUANIE
CSER 4§1 PAYS BAS
CSER 4§1 ROUMANIE

Article 4§2 CSER – A reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exceptions faites de certain cas particuliers

CSER 4§2 ARMENIE
CSER 4§2 ESTONIE
CSER 4§2 LITUANIE
CSER 4§2 PAYS BAS
CSER 4§2 REPUBLIQUE DE MACEDOINE DU NORD
CSER 4§2 REPUBLIQUE SLOVAQUE
CSER 4§2 TURQUIE

Article 4§3 CSER – A reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins a une rémunération égale pour un travail de valeur égale

CSER 4§3 ESTONIE
CSER 4§3 GEORGIE

Article 5 CSER – Droit syndical

RESC 5 ARMENIE
RESC 5 AZERBAIDJAN
RESC 5 GEORGIE
RESC 5 LETTONIE
RESC 5 REPUBLIQUE DE MOLDOVA
RESC 5 SERBIE
RESC 5 UKRAINE

Article 6 CSER – Droit de négociation collective

Article 6§1 CSER – A favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs

CSER 6§1 AZERBAIDJAN
CSER 6§1 GEORGIE

Article 6§2 CSER – A promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociations volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des convention collectives

CSER 6§2 ARMENIE
CSER 6§2 AZERBAIDJAN
CSER 6§2 ESTONIE
CSER 6§2 GEORGIE
CSER 6§2 LETTONIE
CSER 6§2 LITUANIE

Article 6§3 CSER – A favoriser, l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail

CSER 6§3 MALTE
CSER 6§3 REPUBLIQUE DE MOLDOVA

Article 6§4 CSER – Reconnaître le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflit d'intérêts, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur

CSER 6§4 ARMENIE
CSER 6§4 AZERBAIDJAN
CSER 6§4 CHYPRE
CSER 6§4 ESTONIE
CSER 6§4 GEORGIE
CSER 6§4 REPUBLIQUE DE MOLDOVA
CSER 6§4 ROUMANIE
CSER 6§4 SERBIE
CSER 6§4 REPUBLIQUE SLOVAQUE
CSER 6§4 UKRAINE

Article 22 CSER - Le droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail

CSER 22 AZERBAIDJAN

Article 26 CSER - Droit à la dignité au travail

Article 26§1 CSER – A promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements

CSER 26§1 AZERBAIDJAN
CSER 26§1 GEORGIE
CSER 26§1 UKRAINE

Article 26§2 CSER – A promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre toute salariée sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements

CSER 26§2 AZERBAIDJAN
CSER 26§2 GEORGIE
CSER 26§2 LITUANIE
CSER 26§2 UKRAINE

Article 28 CSER - Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder

CSER 28 ARMENIE
CSER 28 AUTRICHE
CSER 28 AZERBAIDJAN
CSER 28 LITUANIE
CSER 28 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA
CSER 28 NORVÈGE
CSER 28 ROUMANIE
CSER 28 UKRAINE

Article 29 CSER – Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs

CSER 29 AZERBAIDJAN
CSER 29 GEORGIE

Annexe IV

Liste des Conclusions ajournées

ETATS	ARTICLES
ANDORRE	CSER Articles 2§4, 4§2, 4§3
ARMENIE	CSER Article 6§1
BOSNIE-HERZÉGOVINE	CSER Articles 2§1, 2§5, 4§3, 5, 6§2, 6§3
CHYPRE	CSER Articles 6§2, 29
ESTONIE	CSER Article 26§2
GÉORGIE	CSER Article 4§2
LETTONIE	CSER Articles 4§3, 6§4, 22, 28, 29
LITUANIE	CSER Articles 4§3, 6§4
MALTE	CSER Articles 4§2, 5, 6§1, 6§2, 26§1
RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA	CSER Articles 2§4, 6§2
MONTENEGRO	CSER Articles 2§1, 2§6, 4§3, 4§5, 26§1, 28, 29
PAYS-BAS	CSER Articles 4§3, 26§1, 26§2
RÉPUBLIQUE DE MACÉDOINE DU NORD	CSER Articles 2§1, 4§3, 6§4, 21, 26§2, 29
NORVÈGE	CSER Articles 4§1, 4§3
ROUMANIE	CSER Articles 2§2, 4§3, 6§2
FEDERATION DE RUSSIE	CSER Articles 6§2, 6§3
SERBIE	CSER Articles 2§6, 4§3, 21, 26§1, 26§2, 29
RÉPUBLIQUE SLOVAQUE	CSER Articles 2§5, 4§1, 4§3, 6§2, 26§2, 28, 29
SLOVENIE	CSER Articles 2§2, 2§5, 4§1, 4§3, 4§5
SUÈDE	CSER Articles 4§3, 26§2, 29
TURQUIE	CSER Articles 4§3, 22, 26§1, 26§2
UKRAINE	CSER Articles 2§4, 2§6,

Annexe V

Exemples de développements positifs dans les États membres :

Article 2 - Le droit à des conditions de travail équitables

Article 2§3 – A assurer l’octroi d’un congé payé annuel de quatre semaines au minimum

Bosnie-Herzégovine

- Fédération de Bosnie-Herzégovine – Le nouveau Code du travail entré en vigueur le 14 avril 2016, prévoit un minimum de vingt jours ouvrables [de congés payés annuels] avec la possibilité de l’augmenter conformément aux critères de la convention collective, du règlement intérieur ou des contrats de travail. Les salariés ne peuvent renoncer à leur droit aux congés annuels, ne peuvent davantage être privés du droit de prendre leurs congés annuels, et ne peuvent se voir octroyer une quelconque compensation financière en remplacement des jours de congés annuels non utilisés (articles 47-52 du Code du travail).
- En Republika Srpska, le nouveau Code du travail a été adopté et est entré en vigueur le 20 janvier 2016. Les articles 78-80 disposent qu’un travailleur a droit à un congé annuel (après six mois de travail ininterrompu) d’une durée minimale de 20 jours ouvrable ; un travailleur mineur – à un minimum de 24 jour ouvrable ; un salarié travaillant dans des conditions particulières a droit à un minimum de 30 jours ouvrables. (Article 2§3)

Fédération de Russie

- Les lois fédérales n° 426-FZ du 28 décembre 2013 sur l’évaluation spéciale des conditions de travail et n° 421-FZ sur la modification de certains actes législatifs de la Fédération de Russie sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2014. Par conséquent, la procédure d’attestation des lieux de travail sur les conditions de travail a été remplacée par une procédure d’évaluation spéciale des conditions de travail (« SOUT »). Cette procédure s’applique à tous les travailleurs indépendamment du titre de leur profession et de leur position, à l’exception des travailleurs à domicile, des travailleurs à distance et des employés travaillant pour une personne physique.
- En vertu de l’article 3 (1) et (2) de la loi fédérale n°426-FZ, une SOUT est un ensemble de mesures mises en œuvre de manière séquentielle pour identifier les facteurs nuisibles et dangereux de l’environnement de travail et du processus de travail, ainsi que le niveau de leur impact sur le travailleur, en tenant compte des écarts de leurs valeurs réels par rapport à celles fixées par le gouvernement en ce qui concerne les conditions de travail et l’utilisation de la protection individuelle et collective des travailleurs. Les classes et les sous-classes de conditions de travail sur les lieux de travail (optimales, admissibles, nocives, y compris 4 sous-classes, et dangereuses) sont établies selon le degré de nocivité et de danger sur la base des résultats de la SOUT (article 14). La procédure pour établir la classe des conditions de travail est déterminée par la Méthodologie d’évaluation des conditions de travail approuvée par le Ministère du travail (Ordre n° 33 du 24 janvier 2014).

Serbie

- Conformément à l’article 68 du Code du travail (tel qu’amendé, entré en vigueur le 29 juillet 2014), l’employé a droit au congé annuel et ne peut pas y renoncer. Pendant le congé annuel, au titre de l’article 114, le travailleur a droit à une indemnité correspondant au salaire moyen des douze mois précédant la prise du congé. (Article 2§3)

Article 2§4 - A éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n’ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits, à assurer aux travailleurs employés à de telles occupations soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires

République de Macédoine du Nord²

- Les mesures préventives mises en œuvre pour éliminer ou réduire les risques liés au travail figurent dans la loi sur la sécurité et la santé au travail qui a été modifiée en 2014. L’article 11 impose à chaque employeur d’établir et de fournir un document d’évaluation des risques pour chaque poste de travail, contenant des instructions appropriées et des propositions d’actions à mettre en place. Il doit notamment procéder à une évaluation des risques sur tout lieu de travail et supprimer l’ensemble des risques et dangers identifiés en respectant les consignes

établis dans le Manuel sur la manière de préparer une évaluation de risques, son contenu, ainsi que les données sur lesquelles l'évaluation des risques doit se baser. (Article 2§4)

Fédération de Russie

- La loi fédérale n° 421-FZ modifie certains articles du Code du travail afin d'assurer la mise en œuvre d'une approche différenciée pour fournir aux travailleurs des garanties dans des conditions de travail nocives et dangereuses dépendant de leur classe établie par la SOUT. Les travailleurs employés dans de telles conditions de travail ont droit à une augmentation du salaire minimum de 4 % du taux établi pour divers types de travail avec des conditions de travail normales (article 147 du Code du travail). Un congé annuel supplémentaire payé d'au moins 7 jours est accordé aux travailleurs employés dans des conditions de travail déclarées nocives (au moins au 2^e degré) ou dangereuses résultant de la SOUT (article 117). La durée spécifique de ce congé est déterminée conformément à l'accord sectoriel, la convention collective et le contrat de travail, et sa durée minimale n'est pas limitée. Une semaine de travail réduite (pas plus de 36 heures) est accordée aux travailleurs employés dans des conditions de travail déclarées nocives (au moins au 3^e degré) ou dangereuses (article 92). (Article 2§4)

Article 2§5 – A assurer un repos hebdomadaire qui coïncide, autant que possible, avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région

Serbie

- Conformément à l'article 66 modifié du Code du travail, un salarié a droit toutes les 24 heures à un repos d'une durée minimale de 12 heures sans interruption, sauf disposition contraire du Code. L'employé qui a accepté les formules souples d'aménagement du temps de travail (article 57) a droit à un repos minimum de 11 heures continues durant chaque période de 24 heures. Conformément à l'article 67, au cas où un salarié serait appelé à travailler durant son jour de repos hebdomadaire, l'employeur est tenu de lui accorder une période de repos d'au moins 24 heures consécutives au cours de la semaine suivante et ce, avant son prochain repos hebdomadaire. (Article 2§5)

Article 2§6 – A veiller à ce que les travailleurs soient informés par écrit aussitôt que possible et en tout état de cause au plus tard deux mois après le début de leur emploi des aspects essentiels du contrat ou de la relation de travail

Slovénie

- Suite à l'adoption de la nouvelle loi sur les relations de travail, entrée en vigueur en 2014, les éléments obligatoires d'un contrat de travail ont été élargis afin d'inclure, en plus de tous les éléments énumérés dans la loi précédente (voir Conclusions 2014), le motif de l'emploi temporaire dans un contrat à durée déterminée. (Article 2§6)

Article 4 – Droit à une rémunération équitable

Article 4§2 - A reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exceptions faites de certain cas particulier

Autriche

- Le personnel enseignant et éducatif des établissements scolaires privés bénéficie lui aussi d'un régime spécial qui relève, soit de l'ordonnance du 17 novembre 2016 (M 21/2016/XXIII/97/1, journal officiel fédéral III n° 327/2016), soit de la convention collective des employés des établissements d'enseignement privés (S 5/2016/XXIII/97/1) amendée, selon que l'employeur du travailleur appartienne ou non à l'association professionnelle des employeurs des établissements d'enseignement privés (BABE). Le personnel enseignant ayant réalisé des heures supplémentaires bénéficie d'une compensation financière à hauteur de 50 % du salaire, en plus de la rémunération horaire de base. (Article 4§2)

Monténégro

- En 2014, le Gouvernement et les partenaires sociaux ont conclu une convention collective générale (JO n° 14/14 du 22 mars 2014) pour deux ans. Sa mise en œuvre est contrôlée par les

parties contractantes. En 2016, un accord de prolongation (JO n° 39/16 du 29 juin 2016) a été signé pour les deux ans suivants. Selon cette nouvelle Convention collective générale, la rémunération d'un salarié doit être majorée d'au moins 40 % par heure supplémentaire. (Article 4§2)

Article 5 – Droit syndical

Lettonie

- Le Parlement letton a adopté la nouvelle loi relative aux syndicats le 6 mars 2014. Elle est entrée en vigueur le 1er novembre 2014 et la loi antérieure du 13 décembre 1990 a par conséquent été abrogée.
-

Article 6 – Droit de négociation collective

Article 6§4 - Reconnaître le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflit d'intérêts, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur

Pays-Bas

- Les Pays-Bas ont levé les restrictions relatives au droit de grève et que les fonctionnaires peuvent donc désormais s'en prévaloir (Loi royale du 3 décembre 2014, publiée dans le Bulletin des lois et décrets du 15 janvier 2015, n° 11). (Article 6§4)
-

Article 21 – Droit à l'information et à la consultation

Pays-Bas

- Le rapport indique que la loi sur le comité d'entreprise a été modifiée au cours de la période de référence et a modifié les dispositions régissant le droit à l'information. Le financement du système de formation des membres du comité d'entreprise a été modifié. La loi prévoit désormais que la formation doit être de niveau approprié et que les coûts de formation doivent être directement supportés par l'entreprise. En outre, l'obligation de fournir des informations a été étendue. Une entreprise qui fait partie d'un groupe international d'entreprises doit à l'avenir fournir toutes les informations de contact de sorte que les représentants des travailleurs aux Pays-Bas puissent contacter la société mère à l'étranger au sujet des décisions qui affectent l'entreprise néerlandaise. Les règles relatives à la tenue des élections du comité d'entreprise ont été modifiées. L'exigence selon laquelle une liste de candidats indépendants ne peut être présentée que si elle est accompagnée d'un nombre donné de signatures a été supprimée. Les règles de règlement des différends ont été modifiées. L'obligation statutaire de soumettre les différends relatifs à la participation des travailleurs à un comité sectoriel mixte (composé de représentants des organisations centrales d'employeurs et de travailleurs) avant d'intenter des poursuites devant les tribunaux a été supprimée. Cependant, un comité sectoriel mixte peut toujours être consulté sur une base volontaire. Le Conseil économique et social est désormais explicitement responsable de la promotion de la participation des travailleurs. Le Comité pour la promotion de la participation des travailleurs (CBM) a été créé par le SER à cette fin. La fonction principale du CBM est généralement de promouvoir la participation des travailleurs et le niveau de cette participation dans les entreprises. Il est également responsable de la diffusion des informations à cet égard.

Fédération de Russie

- Le rapport indique qu'en 2013, en vertu de la loi fédérale n° 95-FZ du 7 mai 2013 modifiant l'article 22 du Code du travail, un nouveau système de consultation des salariés sur la productivité et l'efficacité a été mis en place. La loi confère aux employeurs le droit de créer des "conseils de production" - des organes consultatifs constitués sur une base volontaire par leurs employés pour élaborer des propositions visant à améliorer les activités et les processus de production, à accroître la productivité de la main-d'œuvre et à améliorer les compétences de ces derniers. Les pouvoirs, la composition et le fonctionnement de ces conseils et leur interaction avec les employeurs sont établis par un règlement local.
-

Article 22 - Droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail

Slovénie

- La loi sur les relations de travail (n° 21/2013) est entrée en vigueur en 2013. En vertu de la nouvelle loi, l'employeur est tenu de soumettre aux syndicats les dispositions générales

relatives à l'organisation pour obtenir leur avis. En l'absence de syndicat, les travailleurs peuvent prendre part, par l'intermédiaire de leurs représentants élus directement, à l'adoption des dispositions générales régissant les droits des travailleurs. Avant l'adoption d'un tel acte général, un employeur doit soumettre la proposition au comité d'entreprise et / ou au représentant du travailleur pour obtenir son avis. L'organe concerné doit ensuite soumettre son avis dans un délai de huit jours et l'employeur doit examiner et prendre position sur l'avis soumis et adopter une position pertinente avant l'adoption de l'acte en question. Si aucun comité d'entreprise ou représentant des travailleurs n'est organisé, l'employeur doit informer directement les travailleurs de son contenu avant l'adoption de la disposition.

Article 26 – Droit à la dignité au travail

Article 26§1 - A promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements

Andorre

- Le Service des politiques d'égalité créé en janvier 2016 au sein du Département des affaires sociales (...) inclut un service spécialisé dans la prise en charge des victimes de violences, qui apporte une assistance transversale (sociale, psychologique et juridique) aux femmes victimes de harcèlement sexuel au travail. (Article 26§1)
- L'article 149 bis du Code pénal, tel qu'amendé par le Décret-loi du 29 avril 2015 définit désormais le harcèlement sexuel comme « un comportement verbal, non verbal ou physique à caractère sexuel envers autrui sans le consentement de la personne, dans le but ou avec pour effet de porter atteinte à sa dignité, notamment lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (...) ». (Article 26§1)

République de Moldova

- Des modifications [ont été] apportées à la législation par la loi n° 71 du 14 avril 2016, qui impose aux employeurs d'informer les salariés que tous les actes de discrimination et de harcèlement sexuel sont interdits sur le lieu de travail. Cette obligation a été reprise dans la loi n° 5 du 9 février 2006 relative à l'égalité des chances (article 10§2d) ainsi que dans le code du travail, dont les articles 10§2 et 199§1, tels que modifiés en 2016, disposent que les règlements internes de chaque entreprise doivent veiller à faire respecter le principe de non-discrimination, à mettre fin au harcèlement sexuel et à empêcher toute forme de non-reconnaissance du travail. Aux termes de l'article 48§2 de ce même code, les salariés doivent se voir remettre, à des fins d'information, une série de documents indiquant les textes auxquels ils doivent se conformer, notamment le règlement interne de l'entreprise (...) (Article 26§1, 26§2) Les services de l'Inspection du travail sont en outre tenus de vérifier la bonne application des dispositions légales visant à prévenir et faire cesser les pratiques discriminatoires et les actes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail (article 1§113.k de la loi n° 140 du 10 mai 2001, telle que modifiée en 2016). (...) la loi relative à l'égalité des chances (article 19§32), telle qu'amendée en 2016, dispose à présent que des groupes de coordination pour les questions relatives à l'égalité des sexes sont chargés d'examiner, au niveau sectoriel et dans les structures décentralisées, les dossiers faisant état d'une discrimination fondée sur le sexe et les cas de harcèlement sexuel, au niveau des branches et dans les structures décentralisées ; la loi prévoit également que l'ensemble des pièces recueillies pour chaque dossier soit transmis ensuite aux services répressifs. (Article 26§1)

Macédoine du Nord²

- L'article 11 de la nouvelle loi sur la protection contre le harcèlement sur le lieu de travail (loi PHT), adoptée en 2013, fait obligation à l'employeur d'informer les salariés des droits et obligations des salariés et de l'employeur en matière de harcèlement ainsi que des mesures de protection pertinentes et des procédures qui sont à leur disposition. Le respect de cette obligation fait l'objet de contrôles par l'inspection du travail. (Article 26§1, 26§2)

Turquie

- Selon la loi relative à l'Institution des droits de l'homme et de l'égalité (entrée en vigueur en avril 2016), le harcèlement est considéré un acte de discrimination et est défini comme « tout comportement humiliant, rabaissant ou gênant, visant à porter atteinte à la dignité humaine ou faisant en sorte de créer un tel résultat, sur la base d'un des motifs identifiés dans cette loi, y compris le harcèlement psychologique et sexuel ». La Cour suprême a précisé que les actes

commis par des salariés en dehors du lieu de travail et des heures de travail peuvent aussi relever du harcèlement. (Article 26§1)

Ukraine

- Un manuel de publication pour les employeurs "Adhésion au principe de l'égalité de traitement et de la non-discrimination sur le lieu de travail dans les secteurs public et privé de l'Ukraine" a été élaboré et distribué. Ce manuel contient notamment une section consacrée au « harcèlement sexuel » et aborde toute une série de questions relatives aux politiques et aux règles de conduite de l'employeur ; on y trouve également des recommandations sur ce qu'il y a lieu de faire en cas de plainte. (Article 26§1)
-

Article 26§2 - A promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre toute salariée sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements

Lituanie

- Introduction dans le nouveau code du travail (adopté en septembre 2016, mais entré en vigueur en juillet 2017, hors période de référence) d'une disposition qui interdit expressément le harcèlement moral (psychologique). (Article 26§2)

Turquie

- En 2014, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, conjointement avec l'Association des droits de l'homme, le Département du personnel de l'État et les syndicats, a publié des « Lignes directrices sur le harcèlement moral au travail », qui présentent une définition du harcèlement moral (psychologique), la législation en la matière et les moyens de faire face au harcèlement moral (psychologique). (Article 26§2)
-

Article 29 – Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs

Ukraine

- La loi relative à l'emploi, telle qu'amendée, oblige l'employeur à consulter les syndicats et à prendre des mesures pour prévenir les licenciements collectifs ainsi que pour limiter de tels licenciements et/ou leur impact négatif. A ce propos, l'employeur est tenu d'informer les autorités territoriales compétentes deux mois avant de procéder à un licenciement collectif pour des motifs économiques, technologiques, structurels ou d'autres motifs similaires, ou bien en raison de la liquidation, réorganisation, ou changement de la forme de propriété de l'entreprise, institution ou organisation (article 50).
-

Annexe VI

Avertissement(s) et Recommandation(s)

COMITE' GOUVERNAMENTAL - TABLE DES AVERTISSEMENTS ADOPTEE EN 2019											
A R T I C L E S											
ETATS	2.7	4.2	5	6.1	6.2	6.4	22	26.1	26.2	28	AVERTISSEMENTS
1. ARMENIE			1			3					4
2. AZERBAIDJAN			1	1	1	2	1	2	2	2	12
3. ESTONIE						1					1
4. GEORGIE				1		1					2
5. LITUANIE									1		1
6. REP. MOLDOVA						2					2
7. PAYS BAS		1									1
8. ROUMANIE						1					1
9. UKRAINE	1		1			1				1	4
TOTAL	1	1	3	2	1	11	1	2	3	3	28

Avertissements¹¹

Article 2 CSER – Droit à de conditions de travail équitables

Article 2§7 CSER – A faire en sorte que les travailleurs effectuant un travail de nuit bénéficient de mesures qui tiennent compte de la nature spéciale de ce travail

Ukraine

- les possibilités de transfert au travail de jour ne sont pas suffisamment prévues;
- les lois et règlements ne prévoient pas la consultation permanente avec les représentants des travailleurs pour ce qui concerne les conditions d'exercice du travail de nuit et sur les mesures prises en vue de concilier les impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit;
- la législation ne prévoit pas ni examen médical obligatoires préalable à l'affectation à un poste de nuit ni contrôle régulière par la suite.

Article 4 CSER – Droit à une rémunération équitable

Article 4§2 CSER – A reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exceptions faites de certain cas particulier

Pays Bas

- les travailleurs peuvent être appelés à travailler de longues heures sans être rémunérés à un taux majoré.

Article 5 CSER - Droit syndical

Arménie

¹¹ Lorsqu'un avertissement suit un constat de non-conformité (« conclusion négative »), ceci constitue une indication pour l'Etat concerné qu'il doit prendre les mesures lui permettant de satisfaire à ses obligations découlant de la Charte et que, dans le cas contraire, une recommandation pourrait être proposée lors de la prochaine partie du cycle au cours de laquelle cette disposition sera examinée.

- les catégories suivantes de travailleurs ne peuvent pas constituer ou adhérer à des syndicats de leur choix: employés du Bureau du procureur, employés civils de la police et des services de sécurité, les policiers, travailleurs indépendants, professions libérales et travailleurs du secteur informel.

Azerbaïdjan

- tous les membres de la police sont privés du droit syndical.

Ukraine

- le droit des ressortissants des autres Parties à la Charte de constituer des syndicats fait l'objet de restrictions.
-

Article 6 CSER - Droit de négociation collective

Article 6§1 CSER - A favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs

Azerbaïdjan

- Il n'est pas établi que la promotion d'une consultation paritaire entre les travailleurs et les employeurs sur la plupart des questions d'intérêt mutuel couvertes par l'article 6§1 soit assurée.

Géorgie

- il n'y a pas de consultation paritaire dans le secteur public, et ce compris la fonction publique.

Article 6§2 CSER – A promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociations volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des convention collectives

Azerbaïdjan

- Il n'y a pas de promotion suffisante de la négociation volontaire entre les partenaires sociaux.

Article 6§4 CSER – Reconnaître le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflit d'intérêts, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur

Arménie

- la grève est interdite dans les services de fourniture d'énergie ;
- tous les membres de la police n'ont pas le droit de faire grève ;
- les restrictions au droit de grève dans certains secteurs sont trop étendues et dépassent les limites permises par l'article G.

Azerbaïdjan

- les restrictions au droit de grève des personnels qui assurent des services essentiels dans certains secteurs sont trop étendues et dépassent les limites permises par l'article G de la Charte ;
- l'interdiction du droit de grève à laquelle sont soumises des fonctionnaires ne respecte pas les conditions prévues par l'article G de la Charte.

Estonie

- tous les fonctionnaires qui exercent l'autorité au nom de l'État sont privés du droit de grève et que cette interdiction générale dépasse les limites permises par l'article G de la Charte.

Géorgie

- il n'est pas établi que, d'une manière générale, le droit des travailleurs et des employeurs de mener des actions collectives, y compris le droit de grève, soit reconnu comme il se doit.

République de Moldova

- les restrictions au droit de grève des personnels des douanes dépassent les limites permises par l'article G de la Charte ;
- l'obligation imposées aux grévistes de protéger les installations et équipements de l'entreprise dépassent les limites permises par l'article G.

Roumanie

- un syndicat ne peut entreprendre une action collective que s'il remplit des critères de représentativité et pour autant que la moitié au moins des adhérents du syndicat concerné approuve la grève.

Ukraine

- le droit de grève n'est pas reconnu aux fonctionnaires;
-

Article 22 CSER - *Le droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail*

Azerbaïdjan

- les salariés ne jouissent pas du droit effectif de participer à la prise de décisions au sein de l'entreprise en ce qui concerne les conditions de travail, l'organisation du travail ou le lieu de travail.
-

Article 26 CSER – *Droit à la dignité au travail*

Article 26§1 CSER – *A promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements*

Azerbaïdjan

- il n'est pas établi que, au regard de la responsabilité de l'employeur, il y ait des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail ;
- le code du travail ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de harcèlement sexuel.

Article 26§2 CSER – *A promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre toute salariée sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements*

Azerbaïdjan

- le code du travail ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de harcèlement moral (psychologique) ;
- il n'est pas établi qu'il y ait de réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) en cas de harcèlement moral (psychologique).

Lituanie

- il n'est pas établi qu'il y ait de réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) en cas de harcèlement moral (psychologique).
-

Article 28 CSER - *Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder*

Azerbaïdjan

- la protection accordée aux représentants des travailleurs contre le licenciement ne se prolonge pas sur une durée raisonnable après la fin de leur mandat,
- il n'est pas établi que les représentants des travailleurs soient effectivement protégés contre tout préjudice autres que le licenciement.

Ukraine

- il n'est pas établi que les représentants des travailleurs soient effectivement protégés contre tout préjudice autre que le licenciement.
-

Recommandation

-

Recommandation(s) renouvelée(s)

-