



Проект виконується
European Consultants Organisation (ECO)
у консорціумі з THALES Services SAS,
STELLA Consulting, ESTEP та EFICOM



Проект фінансується
Європейським Союзом

Визначення пріоритетів у сфері соціальних питань та зайнятості населення

1. Загальна оцінка запланованих законодавчих заходів, спрямованих на виконання пріоритетних завдань Плану дій Україна - ЄС

План заходів на 2007 рік передбачає виконання дев'яти законодавчих заходів з метою досягнення відповідності *acquis* або міжнародним стандартам. Ці заходи мають відношення до наступних актів:

Законодавство про працю

- Директива 2002/74/ЄС, яка вносить поправки до Директиви 80/987/ЄЄС (банкрутство роботодавця)¹
- Директива 2002/15/ЄЄС (робочий час на наземному транспорті)² – враховано в Плані заходів на 2007 рік в главі “Транспорт”
- Конвенція МОП про працю на морському судноплавстві від 23 лютого 2006 р. (вступ), враховано в Плані заходів на 2007 рік в главі “Транспорт”
- Директива 2003/88/ЄЄС (деякі аспекти організації робочого часу)³, враховано в Плані заходів на 2007 рік в главі “Транспорт (авіація)”⁴

Охорона здоров'я та безпека праці

- Директива 89/391/ЄЄС (базова Директива з питань охорони здоров'я працівників та безпеки праці)⁵

¹ Директива 2002/74/ЄЄС Європейського Парламенту та Ради від 23 вересня 2002 р., яка вносить поправки до Директиви Ради 80/987/ЄЄС щодо адаптації законів країн – членів про захист робітників у випадку банкрутства роботодавця.

² Директива 2002/15/ЄЄС Європейського Парламенту та Ради від 11 березня 2002 р. про організацію робочого часу осіб, які здійснюють мобільну автотранспортну діяльність.

³ Директива 2003/88/ЄЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу.

⁴ Директива 2003/88/ЄЄС також охоплює у загальних термінах діяльність в галузі авіації.

- Директива 89/654/ЄЕС (стосується робочих місць в загальному)⁶
- Директива 89/655/ЄЕС (робоче обладнання)⁷
- Директива 92/58/ЄЕС (позначення на робочих місцях)⁸, врахована в Плані дій на 2007 рік у главі “Технічні регламенти та стандарти”
- Директива 96/29/Євроатом (іонізуюча радіація)⁹, врахована в Плані заходів на 2007 рік в главі “Енергетика”

В сфері соціальних питань, пріоритети Плану дій Україна - ЄС, визначені в розділі “Політичний діалог та реформування” (розділ 2.1) та розділі “Економічні та соціальні реформи і розвиток” (розділ 2.2), передбачають *“сприяння діалогу щодо питань зайнятості та намагання у відповідності до УПС, забезпечити, щоб ставлення до працівників-мігрантів не було дискримінаційним на підставі громадянства” та “ зусилля з метою забезпечення прав профспілок та основних стандартів у сфері праці на основі європейських стандартів та відповідно до конвенцій МОП ”.*

“Більш повна адаптація України до стандартів та процедур ЄС в сфері зайнятості та соціальної політики” більше пов'язана з розробкою конкретних політичних підходів (соціальний та громадський діалог, охорона здоров'я та безпека праці, гендерна рівноправність, законодавство про працю, політика в сфері зайнятості, соціальний захист, включаючи питання соціальної безпеки та участь у житті суспільства), ніж з впровадженням законодавчих заходів.

Обмежені законодавчі заходи передбачені лише в розділі 2.3 Плану дій Україна - ЄС (Торгівля, ринкові та регуляторні реформи), та стосуються пересування осіб (включаючи робітників – мігрантів):

- *Повне впровадження норми щодо прагнення забезпечити відповідність законодавства («best endeavour clause») шляхом скасування всіх дискримінаційних заходів, які базуються на національності та впливають на працівників – мігрантів – на їх умови праці, оплати праці та умови звільнення (завдання 36 стосовно Статті 24 УПС).*

⁵ Директива Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. щодо запровадження заохочення заходів, які стимулюють поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі.

⁶ Директива Ради 89/654/ЄЕС від 30 листопада 1989 р. щодо мінімальних вимог до безпеки та охорони здоров'я на робочому місці (перша індивідуальна директива в розумінні Статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС).

⁷ Директива Ради 89/655/ЄЕС від 30 листопада 1989 року щодо мінімальних вимог до безпеки та охорони здоров'я при використанні робочого обладнання (друга індивідуальна Директива в розумінні Статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС).

⁸ Директива Ради 92/58/ЄЕС від 24 червня 1992 року стосовно мінімальних вимог щодо позначень безпеки праці та охорони здоров'я на робочих місцях (дев'ята індивідуальна Директива в розумінні Статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС).

⁹ Директива Ради 96/29/Євроатом від 13 травня 1996 року про встановлення основних стандартів безпеки щодо захисту здоров'я працівників та широкої громадськості від іонізуючої радіації.

- *Повне впровадження норм щодо координації заходів в сфері соціального страхування* (завдання 37 відповідно до Статей 25 та 26 УПС).

План заходів на 2007 рік не передбачає таких заходів.

На цьому етапі стосунків між Україною та ЄС, координація в сфері соціального страхування¹⁰ існує у формі укладення двосторонніх угод з окремими країнами - членами. Україна зазначила, що цей процес вже розпочався. План заходів на 2007 рік має визначити наступні кроки, необхідні для виконання цього завдання.

Більш того, крім законодавчих заходів, слід передбачити можливість поступового створення необхідних адміністративних структур, які б в майбутньому забезпечували повне дотримання вимог законодавства ЄС в сфері соціального страхування. Для країн Центральної та Східної Європи “Біла книга” радила будувати цей процес на основі обміну інформацією між країнами – кандидатами та органами соціального страхування країн – членів, а також на основі підготовки відповідальних працівників, яка має розпочатися якомога раніше.

На відміну від зазначених вище негайних завдань, інші пріоритети, визначені в Плані заходів на 2007 рік, залежать лише від темпу, обраного Україною для впровадження норми про адаптацію законодавства, наведеної у Статті 51 УПС.

2. Продовження адаптації законодавства в сфері законів про працю

2.1. Оцінка порядку дій щодо адаптації законодавства

“Біла книга з питань підготовки асоційованих країн Центрально-Східної Європи до інтеграції у Внутрішнього ринок Союзу” до заходів «I-го етапу» відносить наступні:

- Приведення у відповідність до наступних трьох Директив, які впливають на функціонування внутрішнього ринку
 - Директива 75/129/ЄЕС (колективне звільнення) – зараз це Директива 98/59/ЄС
 - Директива 77/187/ЄЕС (трансфер підприємств) – зараз це Директива 2001/23/ЄС
 - Директива 80/987/ЄЕС (банкрутство працедавця) – із змінами, внесеними Директивою 2002/74/ЄС

¹⁰ Норми Співтовариства, які регулюють соціальне страхування, спираються на наступні чотири принципи: застосовуватися має лише одне законодавство, відсутність дискримінації, утримання надбаних прав, накопичення страхового стажу або строків проживання.

- Приведення у відповідність із Директивою 94/33/ЄС (молоді робітники), “оскільки вона містить такі стандарти захисту, які вважаються фундаментальними на національному та міжнародному рівні”

Лише один з цих пріоритетів був відображений в Плані заходів на 2007 рік, де йдеться про плани продовжити прогрес в напрямку імплементації положень Директиви щодо колективних звільнень (Директива 2002/74/ЄС)¹¹.

Слід зазначити, що на попередньому етапі впровадження цієї Директиви в Україні не були враховані ключові норми, необхідні для функціонування цього законодавства, а саме – ті, які стосуються створення органів, які б гарантували сплату прострочених вимог¹².

В минулому була проведена певна робота з врахування положень Директиви 98/59/ЄС (колективне звільнення) та Директиви 2001/23/ЄС (трансфер підприємств) у національному законодавстві (див. розділ 2.2 нижче), однак необхідні нові зусилля для повного виконання завдань, що стоять перед цими двома Директивами.

Що стосується Директиви 94/33/ЄС (молоді робітники)¹³, яка вже частково відображена в національному законодавстві, то тут не були враховані фундаментальні положення, що не дозволило досягти відповідності законодавству ЄС. Ці фундаментальні положення стосуються перенесення статті 10 (час відпочинку), статті 11 (щорічна відпустка) та статті 12 (перерви)¹⁴.

Таким чином можна зробити висновок, що пріоритети, відображені в Плані заходів на 2007 рік в сфері законодавства про працю значною мірою не відповідають рекомендаціям, наведеним в “Білій книзі” для кращого використання обмежених ресурсів з метою проведення адаптації законодавства.

Оскільки всі законодавчі акти ЄС є однаково важливими, інші пріоритети, визначені Україною в Плані заходів на 2007 рік також заслуговують на коментарі.

¹¹ Директива 2002/74/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 23 вересня 2002 р., яка вносить поправки до Директиви Ради 80/987/ЄС щодо адаптації законів країн – членів щодо захисту робітників у разі банкрутства їхнього роботодавця.

¹² Органи, створення яких безпосередньо вимагає *acquis*: Директива 80/987/ЄС вимагає створення незалежних інституцій – гаранторів (активи цих інституцій будуть незалежними від робочого капіталу працедавця та на них не розповсюджуватимуться заходи процедури банкрутства, працедавці мають робити внески в ці активи (якщо вони не будуть повністю фінансуватися державними органами), а зобов'язання цих інституцій не будуть залежати від виконання обов'язку щодо надання фінансових внесків) (Джерело: Посібник щодо основних адміністративних структур, необхідних для імплементації *Acquis* – версія від травня 2005 року).

¹³ Директива Ради 94/33/ЄС від 22 червня 1994 р. про захист молодих робітників.

¹⁴ Огляд стану адаптації законодавства України до *acquis communautaire* - Державний департамент з питань адаптації законодавства (2005 р.).

- Вперше Директива 2003/88/ЄС (деякі аспекти організації робочого часу) або її попередня версія (Директива 93/104/ЄС від 23 листопада 1993 р.) враховується в рамках законодавчої бази України, однак в Плані заходів на 2007 рік ця Директива враховується обмежено, лише у зв'язку із авіаційним сектором. Що стосується авіаційного сектору, то в цій галузі більш детальним нормативним інструментом Співтовариства є Директива 2000/79/ЄС¹⁵, положення якої мають перевагу над положеннями Директиви 2003/88/ЄС.
- Директива 2002/15/ЄС (робочий час в сфері наземного транспорту) раніше вже була частково врахована в національному законодавстві. Деякі норми Директиви були впроваджені в обмеженому обсязі, а саме: Стаття 3 (b) щодо "термінів наявності", Стаття 4 (a) щодо середньої тривалості роботи за тиждень та Стаття 5 (1) стосовно перерви в роботі. Крім того, визначення термінів, наведені в національному законодавстві, не відповідають визначенням, наведеним в Директиві (Статті 3 (a) (1) та 3 (a)(2) стосовно визначення "робочого часу", Стаття 3 (c) стосовно визначення "робочої станції", Стаття 3 (d) щодо визначення "мобільних робітників", Стаття 3 (e) щодо визначення "само-зайнятих водіїв")¹⁶.

Визначення термінів завжди є ключовими концепціями в законодавстві ЄС.

Паралельно з цим ми зазначимо, що була ухвалена Директива 2002/15/ЄС на додаток до Регламенту (ЄС) No 3820/85, в якій визначаються максимальний час, що дозволяється провести за кермом на день, та мінімальна тривалість періодів відпочинку для водіїв вантажівок, в межах Директиви 93/104/ЄС (сьогодні замінена на Директиву 2003/88/ЄС). Складається враження, що на цей час ці елементи *acquis* ще не були враховані¹⁷.

- В Плані заходів на 2007 рік також йдеться про вступ до Конвенції МОП з питань праці на морському транспорті від 23 лютого 2006 р. У зв'язку з цим ми зазначимо, що цю конвенцію, ратифікація якої вітається ЄС, ще не було введено в дію¹⁸. Інші конвенції МОП щодо захисту робітників морського транспорту вже були введені в дію, однак ще не були ратифіковані Україною (наприклад, C180 – стосовно робочого часу та персоналу човнів, C179 – стосовно призначення та добору персоналу, C178 – стосовно інспекцій щодо

¹⁵ Директива Ради 2000/79/ЄС від 27 листопада 2000 р. щодо Європейської Угоди про організацію робочого часу робітників транспорту в цивільній авіації, яка була укладена Асоціацією Європейських авіаліній (АЕА), Європейською федерацією робітників транспорту (ЕТФ), Європейською «кокпіт» асоціацією (ЕСА), Європейською регіональною авіаційною асоціацією (ЕРА) та Міжнародною асоціацією авіаперевізників (ІАСА).

¹⁶ Огляд стану адаптації законодавства України до *acquis communautaire* - Державний департамент з питань адаптації законодавства (2005 р.).

¹⁷ Завдання 47 Плану дій Україна - ЄС вимагає "в секторі міжнародних перевезень ввести міжнародні стандарти щодо обов'язкового часу роботи та відпочинку водіїв та забезпечити їхнє виконання".

¹⁸ Ця Конвенція буде введена в дію через 12 місяців після дати, на яку були зареєстровані факти ратифікації щонайменше 30 членами із загальною часткою валового світового тоннажу човнів на рівні 33 відсотків. На цей час цю конвенцію ратифікувала лише Ліберія.

дотримання правил праці). Логічно було б в якості першого кроку врахувати рекомендацію Комісії № 130/1999 стосовно ратифікації деяких конвенцій МОП щодо захисту працівників морського транспорту.¹⁹

- Незважаючи на те, що деякі офіційні джерела зазначають, що в 2007 році буде прийнятий новий Закон про інспекцію праці, можливо разом з новим Кодексом законів по працю, План заходів на 2007 рік не згадує цей важливий захід. Щорічні плани заходів з адаптації законодавства не повинні обмежуватися лише заходами, які стосуються великих складових частин *acquis*. Вони також мають відображати всі інші заходи, необхідні для забезпечення функціонування нового законодавства, адаптованого до законодавства ЄС. Директиви щодо законів про працю можуть бути реалізовані лише за умови наявності достатньо розвинутої системи національного законодавства про працю, включаючи механізми моніторингу та процедури оскарження. Нещодавно ЄС визнав, що в цьому напрямку відбулися деякі позитивні зрушення²⁰.

2.2. Прогалини в національному законодавстві адаптованому до законодавства ЄС, які необхідно заповнити

В даний момент здається, що про повну імплементацію законодавства ЄС в сфері законодавства про працю можна казати лише у зв'язку з Директивою 97/81/ЄС (неповна зайнятість)²¹

Крім наведених вище спостережень (розділ 2.1), зазначимо необхідність подальшої роботи в наступних сферах:

Інформація та консультації для робітників

- Директива 91/533/ЄЕС (інформування працівників про положення контракту)²² була врахована у зв'язку з імплементацією Статті 2(2) (характер інформації) та Статті 3 (інформація у письмовій формі). Прогалини, які необхідно заповнити, стосуються експатріантів (Стаття 4), модифікацій у контракті (Стаття 5) та, що більш важливо, засобів

¹⁹ Рекомендація Комісії (ЄС) N 130/1999 від 18 листопада 1998 р. щодо ратифікації Конвенції МОП 180 стосовно робочого часу працівників морського транспорту та екіпажу човнів, та щодо ратифікації Протоколу 1996 р. до Конвенції 1976 року про комерційне мореплавання (мінімальні вимоги).

²⁰ Останній звіт ЄПС про прогрес досягнутий Україною - SEC (2006 р.) 1505/2 від 4 грудня 2006 р.- відзначає збільшення зусиль в сфері прав профспілок та ключових стандартів праці, а також окремо те, що Указом Президента України було створено базу для проведення соціального діалогу.

²¹ Директива Ради 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 р. стосовно базової Угоди про неповну зайнятість, укладеної UNICE, CEEP та ETUC – Додаток: базова Угода про неповну зайнятість.

²² Директива Ради 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 р. про обов'язок працедавця інформувати працівників про умови контракту або працевлаштування.

отримання компенсації за позовами в рамках судового процесу після можливого звернення до інших компетентних органів (Стаття 8).

- Директива 98/59/ЄС (колективне звільнення)²³ була частково врахована у національному законодавстві, однак ті норми, які ще не були впроваджені, є надзвичайно важливими для функціонування цього законодавства (визначення “колективних звільнень”, інформування компетентних органів²⁴).
- За винятком Статті 4, яка була врахована в Кодексі законів про працю, Директива 2001/23/ЄС (щодо трансферу підприємств)²⁵, яка консолідувала Директиву 77/187/ЄС із змінами, внесеними Директивою 98/50/ЄС, ще не була відображена в національній законодавчій базі. Також варто згадати, що застосування процедур консультування та інформування, які передбачені в цій Директиві, вимагають наявності представників робітників.

Умови праці

- Базова Директива 2003/88/ЄС (організація робочого часу)²⁶ враховано в національній законодавчій базі дуже неповно. Багато визначень відсутні, а Статті 9 (безкоштовний медичний огляд працівників, які працюють у нічну зміну) та 11 (інформування компетентних органів про регулярну роботу працівників у нічну зміну) взагалі не були враховані.
- Директива 99/70/ЄС (праця протягом фіксованого строку)²⁷ враховано за винятком положення 5 (заходи попередження зловживань) та положення 6 (інформація про можливості працевлаштування)

²³ Директива Ради 98/59/ЄС від 20 липня 1998 р. про адаптацію законів країн – членів, що стосуються колективних звільнень.

²⁴ Функціонування Директиви передбачає наявність представників робітників для проведення процедур консультацій, та призначення компетентного державного органу – зазвичай про будь-які заплановані колективні звільнення інформують Міністерство праці.

²⁵ Директива Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 р. про адаптацію законів країн – членів, які стосуються захисту прав працівників у разі трансферу підприємств, бізнесу або частин підприємств або бізнесу.

²⁶ Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу.

²⁷ Директива Ради 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 р. стосовно базової угоди про роботу протягом фіксованого терміну, укладену UNICE, CEEP та ETUC.

- Директива 96/71/ЄС (призначення (відрядження) працівників за кордон)²⁸ за деякою інформацією є переважно врахованою, однак принципові положення щодо термінів та умов працевлаштування (Стаття 3) ще не були відображені у національній законодавчій базі. Ця Директива пов'язана із вільним наданням послуг та передбачає створення відповідного представницького офісу та призначення національного органу моніторингу термінів та умов працевлаштування. В Україні все ще існує певна плутанина між правом на створення (заснування) та правом надання послуг через кордон, і саме ця несприятлива ситуація уповільнює реалізацію цієї Директиви.
- Директива 96/34/ЄС (відпустки для догляду за дитиною)²⁹ була значною мірою врахована, за винятком положення щодо права повернутися на ту ж саму або еквівалентну роботу.

2.3. Коло можливих заходів в сфері законодавства про працю

З метою здійснення моніторингу подальших кроків та без надання будь-яких рекомендацій стосовно пріоритетів, ми зазначаємо, що законодавча робота в цій сфері ще не розпочалася, або не була спрямована на врахування наступних питань, що становлять інтерес для ЄС:

- Участь працівників в управлінні компанією (процес прийняття рішень, участь в розподілі прибутків)
- Загальна база щодо проведення консультацій з працівниками³⁰
- Директива 1999/95/ЄС (часи роботи персоналу суден, що заходять у порти Співтовариства)³¹
- Директива 1999/63/ЄС (робочий час працівників морського транспорту)³²

²⁸ Директива 96/71/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 16 грудня 1996 р. щодо призначення працівників на роботу за кордон в рамках надання послуг.

²⁹ Директива Ради 96/34/ЄС від 3 червня 1996 р. про базову угоду про відпустку по догляду за дитиною, укладену між UNICE, CEEP та ETUC.

³⁰ Директива 2002/14/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 11 березня 2002 р., яка створює загальну базу для інформування та консультацій для працівників в Європейському Співтоваристві.

³¹ Директива 1999/95/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 13 грудня 1999 р. стосовно забезпечення дотримання вимог щодо робочого часу працівників морського транспорту на суднах, що заходять у порти Співтовариства.

³² Директива Ради 1999/63/ЄС від 21 червня 1999 р. стосовно Угоди про організацію робочого часу працівників морського транспорту, укладену Асоціацією Судновласників Європейського Співтовариства (ECSA) та Федерацією спілок працівників транспорту Європейського Союзу (FST).

3. Продовження адаптації законодавства в сфері охорони здоров'я та безпеки праці

3.1. Огляд послідовності заходів з адаптації

Базова Директива 89/391/ЄЕС щодо безпеки праці та охорони здоров'я працівників є єдиною, що належать до заходів "1-го етапу" згідно з "Білою книгою стосовно підготовки асоційованих країн Центральної та Східної Європи до інтеграції до внутрішнього ринку Союзу". Законодавча база України вже значною мірою відповідає цій Директиві, за винятком Статей 8(2), 8 (3с) та 10 (2). Ми очікуємо, що пріоритетне завдання, включене до Плану заходів на 2007 рік, спрямоване забезпечення адаптації законодавства до цієї Директиви.

Що стосується окремих директив, передбачених в Статті 16 Директиви 89/391/ЄЕС, то не існує конкретної послідовності дій з адаптації, яку можна було б рекомендувати. Ми лише зауважимо, що три з них визначені як пріоритетні в Плані заходів на 2007 рік.

- Директива 89/655/ЄЕС (робоче обладнання), до якої були внесені зміни Директивами 95/63/ЄС та 2001/45/ЄС, відповідність національного законодавства якій вже була значною мірою забезпечено.
- Директива 92/58/ЄЕС (позначення та попередження щодо безпеки праці та охорони здоров'я на робочому місці), яка вже певною мірою врахована в національній законодавчій базі.
- Директива 89/654/ЄЕС (стосовно робочого місця взагалі) – до цього часу настільки не враховувалася.

3.2. Прогалини, які необхідно заповнити в національному законодавстві, яке вже було адаптоване до законодавства ЄС

На цей час складається враження, що в сфері охорони здоров'я працівників та безпеки праці повною мірою поки що була реалізована лише Директива 91/383/ЄЕС (відносини в рамках тимчасової зайнятості)³³.

Крім спостережень, наведених вище (див. розділ 3.1), зазначимо необхідність продовження додаткової роботи у наступних напрямках:

Робоче місце та робоче обладнання

- Директива 89/656/ЄЕС (використання персонального захисного обладнання)³⁴, яку вже значною мірою враховано в національній законодавчій базі.

³³ Директива Ради 91/383/ЄЕС від 25 червня 1991 р. щодо доповнення заходів для підтримки вдосконалення безпеки та охорони здоров'я працівників із зайнятістю на постійній і тимчасовій основі.

³⁴ Директива Ради 89/656/ЄЕС від 30 листопада 1989 р. щодо мінімальних вимог щодо безпеки та охорони здоров'я при використанні засобів індивідуального захисту на робочому місці (третя індивідуальна директива в розумінні Статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС).

- Директива 99/92/ЄС (вибухонебезпечні атмосферні суміші)³⁵ частково врахована в національній законодавчій базі.

Категорії робітників

- Директива 92/85/ЄЕС (вагітні працівники)³⁶ вже значною мірою³⁷ враховано в національній законодавчій базі.

Особливі ризики

- Директива 92/57/ЄЕС (мобільні будівельні майданчики)³⁸, деякі положення якої враховані в національній законодавчій базі неповністю³⁹.
- Директива 92/91/ЄЕС (підприємства гірничої промисловості)⁴⁰ врахована в національній законодавчій базі.
- Директива 93/103/ЄС (праця на борту риболовецьких суден)⁴¹ частково врахована в національній законодавчій базі.

³⁵ Директива 1999/92/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 16 грудня 1999 р. щодо мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я працівників, що піддаються потенційній небезпеці у вибухонебезпечних середовищах (15-а індивідуальна Директива в розумінні Статті 16(1) Директиви 89/391/ЄЕС).

³⁶ Директива Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 р. щодо запровадження заходів для заохочення підвищення рівня безпеки та охорони здоров'я вагітних працівниць та працівниць, які нещодавно народили дитину або годують дитину груддю (десята індивідуальна Директива в розумінні Статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС).

³⁷ Положення Директиви, які ще не були відображені у національному законодавстві: Стаття 9 (відгул для проходження перед-пологового медичного обстеження) та Стаття 5 (заходи в залежності від результатів оцінки ризику).

³⁸ Директива Ради 92/57/ЄЕС від 24 червня 1992 р. щодо імплементації мінімальних вимог щодо безпеки праці та охорони здоров'я працівників на тимчасових або пересувних будівельних майданчиках (восьма індивідуальна Директива в розумінні Статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС).

³⁹ Стаття 12 (консультування та участь працівників) та Додаток IV (мінімальні вимоги до будівельних майданчиків).

⁴⁰ Директива Ради 92/91/ЄЕС від 3 листопада 1992 р. стосовно мінімальних вимог щодо поліпшення безпеки праці та охорони здоров'я працівників підприємств гірничої промисловості, які здійснюють видобуток мінеральних копалин шляхом буріння (одинадцята індивідуальна Директива в розумінні Статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС).

⁴¹ Директива Ради 93/103/ЄС від 23 листопада 1993 р. стосовно мінімальних вимог безпеки праці та охорони здоров'я працівників на борту риболовецьких суден (тринадцята індивідуальна Директива в розумінні Статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС).

Конкретні фактори ризику: хімічні, біологічні та фізичні чинники

- Директива 90/394/ЄС (канцерогени)⁴² врахована у національному законодавстві частково⁴³.
- Директива 98/24/ЄС (хімічні речовини)⁴⁴ врахована в національній законодавчій базі певною частково⁴⁵.
- Директива 91/322/ЄС (індикативні граничні рівні хімікатів)⁴⁶ відображена у національній законодавчій базі дуже значною мірою⁴⁷.
- Директива 2000/39/ЄС (індикативні граничні рівні професійного контакту з хімікатами)⁴⁸ відображена у національній законодавчій базі дуже значною мірою.
- Директива 2000/54/ЄС (контакт з біологічними речовинами під час роботи)⁴⁹ врахована в національній законодавчій базі частково⁵⁰.
- Директива 2002/44/ЄС (вібрації)⁵¹ врахована в національній законодавчій базі частково⁵².

⁴² Директива Ради 90/394/ЄС від 28 червня 1990 р. про захист робітників від ризиків, пов'язаних із впливом канцерогенних речовин на роботі (шоста індивідуальна Директива в розумінні Статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄС).

⁴³ Положення, що не були враховані або були враховані частково: Статті 6, 7 та 8, а також Додатки I, V та VI.

⁴⁴ Директива Ради 98/24/ЄС від 7 квітня 1998 р. щодо охорони здоров'я та безпеки працівників від ризиків, пов'язаних з використанням хімічних речовин на роботі (чотирнадцята індивідуальна Директива в розумінні Статті 16(1) Директиви 89/391/ЄС).

⁴⁵ Ключові положення, що не були впроваджені: обов'язки працедавця (Статті 4, 5, 6, 7 та 8), нагляд за станом здоров'я (Стаття 10), Додаток II стосовно біологічного моніторингу концентрації свинцю в крові, Додаток III стосовно заборони використання в процесі роботи деяких хімічних речовин.

⁴⁶ Директива Комісії 91/322/ЄС від 29 травня 1991 р. про встановлення індикативного обмеження гранично допустимих концентрацій шляхом імплементації Директиви Ради 80/1107/ЄС про захист робітників від ризику, пов'язаного з контактом з хімічними, фізичними та біологічними агентами в процесі роботи.

⁴⁷ Положення Директиви, що не були враховані, пов'язані з граничними значеннями професійного контакту з небезпечними речовинами в процесі роботи та заборона використання таких агентів.

⁴⁸ Директива Комісії 2000/39/ЄС від 8 червня 2000 р., яка визначає перший перелік граничних рівнів професійного контакту для виконання Директиви Ради 98/24/ЄС про безпеку праці та захист здоров'я робітників від ризиків, пов'язаних з хімічними речовинами на роботі.

⁴⁹ Директива 2000/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 18 вересня 2000 р. про захист робітників від ризиків, пов'язаних із застосуванням біологічних речовин агентами в роботі (сьома індивідуальна директива в розумінні Статті 16(1) Директиви 89/391/ЄС)

⁵⁰ Положення, що не були враховані або були враховані частково: Статті 2, 5 та 6, а також Додатки I, V та VI.

3.3. Коло можливих майбутніх заходів в сфері охорони здоров'я та безпеки праці

З метою здійснення моніторингу подальших кроків та без надання будь-яких рекомендацій стосовно пріоритетів, ми зазначаємо, що законодавча робота в цій сфері ще не розпочалася, або не була спрямована на врахування наступних питань, що становлять інтерес для ЄС:

- Директива 92/29/ЄЕС (поліпшене медичне обслуговування на борту суден).
- Директива 92/104/ЄЕС (підприємства, що видобувають мінеральні копалини з поверхні або з глибини).
- Директива 90/269/ЄЕС (ручна робота з важкими предметами).
- Директива 90/270/ЄЕС (візуальні дисплеї - монітори).
- Директиви 97/42/ЄС та 1999/38/ЄС, кодифіковані в Директиві 2004/37/ЄС (канцерогени).
- Директива 2003/10/ЄС (фізичні чинники - шум).
- Директива 2004/40/ЄС (електромагнітні поля).
- Директива 83/477/ЄЕС, зміни до якої були внесені Директивою Європейського парламенту та Ради ЄС 2003/18/ЄС (азбест).

4. Продовження адаптації законодавства в сфері забезпечення рівноправності

4.1. Огляд щодо послідовності дій з адаптації

Не існує офіційного підтвердження того, що ухвалений в вересні 2005 року Закон про рівні права жінок та чоловіків, який був відзначений в останньому звіті ЄПС про прогрес, досягнутий Україною, відображає детальні вимоги Директив 75/117/ЄЕС⁵³ та 76/207/ЄЕС⁵⁴ стосовно забезпечення гендерної рівноправності. Ці дві Директиви належать до заходів “ I – го етапу”, згідно з “Білою книгою про підготовку асоційованих країн Центральної та Східної Європи до інтеграції до внутрішнього ринку Союзу”.

⁵¹ Директива 2002/44/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 25 червня 2002 р. про мінімальні вимоги до захисту здоров'я та безпеки праці у зв'язку з ризиками, пов'язаними з фізичними чинниками (вібрація) (16-та індивідуальна директива в розумінні Статті 16(1) Директиви 89/391/ЄЕС)

⁵² Положення, що не були враховані або були враховані частково, здебільшого стосуються Статті 3 Директиви (граничні рівні вібрації на руках та на тілі).

⁵³ Директива Ради 75/117/ЄЕС від 10 лютого 1975 р. про адаптацію законів країн – членів, що стосуються застосування принципу однакової оплати для чоловіків та жінок.

⁵⁴ Директива Ради 76/207/ЄЕС від 9 лютого 1976 р. про впровадження принципу однакового ставлення до жінок та чоловіків щодо можливості працевлаштування, професійної підготовки та службового просування, а також умов праці, із змінами, внесеними Директивою 2002/73/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 23 вересня 2002 р.

4.2. Прогалини, які необхідно заповнити в національному законодавстві, адаптованому до законодавства ЄС

План заходів на 2007 рік не передбачає ніяких заходів, які б зміцнили національну законодавчу базу для боротьби проти дискримінації.

Більша частка законодавства ЄС з питань рівноправності вже була врахована в національній законодавчій базі, принаймні частково:

- Директива 2000/78/ЄС (загальна база забезпечення рівноправності в сфері зайнятості та професійної діяльності)⁵⁵.
- Директива 2002/73/ЄС (гендерна рівноправність щодо умов праці)⁵⁶.
- Директива 2000/43/ЄС (проти дискримінації за ознаками расового та етнічного походження)⁵⁷.

Разом з тим, перенесення обов'язку наведення доказів, передбачене Директивами 2000/78/ЄС та 2000/43/ЄС, та поняття сексуального домагання, визначене в Директиві 2002/73/ЄС, в національному законодавстві України не відображені.

Більш важливим є те, що інституції та процедури, створення яких явно вимагає *acquis* згідно з Директивою 2002/73/ЄС та Директивою 2000/43/ЄС, досі відсутні⁵⁸.

4.3. Коло можливих майбутніх ініціатив в сфері забезпечення рівноправності

З метою здійснення моніторингу подальших кроків та без надання будь-яких рекомендацій стосовно пріоритетів, ми зазначаємо, що законодавча робота в цій сфері ще не розпочалася, або не була спрямована на врахування наступних питань, що становлять інтерес для ЄС:

⁵⁵ Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р., яка створює загальну базу забезпечення рівноправності в сфері зайнятості та професійної діяльності.

⁵⁶ Директива 2002/73/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 23 вересня 2002 р., яка вносить зміни до Директиви Ради 76/207/ЕЕС щодо впровадження принципу рівноправності чоловіків та жінок в сфері доступу до зайнятості, професійної підготовки, службового росту та умов праці.

⁵⁷ Директива Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 р. щодо впровадження принципу рівноправності осіб незалежно від їх расового або етнічного походження.

⁵⁸ Створення органів, що відповідають за забезпечення рівноправності (такі органи можуть входити до складу вже існуючих відомств, які відповідають на національному рівні за дотримання прав людини), для виконання наступних завдань: надання незалежної допомоги жертвам дискримінації в поданні скарг, проведення незалежних досліджень та публікація відповідних звітів.

Визначення пріоритетів Плану заходів на 2007 рік, пов'язаних із внутрішнім ринком ЄС
Частина II – Коментарі стосовно окремих елементів *Acquis*

- Директива Ради ЄС 86/613/ЄЕС від 11 грудня 1986 р. про застосування принципу рівноправності чоловіків та жінок, які працюють як само-зайняті особи (в тому числі в сільському господарстві), та про захист само-зайнятих жінок під час вагітності та догляду за дитиною.
- Директива Ради ЄС 97/80/ЄС від 15 грудня 1997 р. стосовно обов'язку наведення доказів у випадках гендерної дискримінації.
- Директива Ради ЄС 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 р. щодо впровадження принципу рівноправності жінок та чоловіків щодо постачання товарів та послуг та доступу до них.