



СВІТЛАНА АНАТОЛІЇВНА ПЕТРОВСЬКА,

кандидат економічних наук,
Харківський національний університет внутрішніх справ,
Сумська філія,
кафедра соціально-економічних дисциплін;
 <https://orcid.org/0000-0002-1992-4161>,
e-mail: petrovska_svitlana@univd.edu.ua;

МИХАЙЛО ВАСИЛЬОВИЧ ПЕТРОВСЬКИЙ,

кандидат фізико-математичних наук, доцент,
Сумський державний університет,
кафедра електроенергетики;
 <https://orcid.org/0000-0002-0387-3136>,
e-mail: m.petrovskiy@etech.sumdu.edu.ua

АНАЛІЗ АДАПТАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ ДО АКТИВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Рішення Європейської Ради від 23 червня 2022 року щодо надання Україні статусу кандидата на вступ до ЄС стало вагомим стимулом до проведення реформ у країні. Реформування законодавства у сфері охорони праці є одним із найактуальніших завдань для успішного проходження етапу євроінтеграції України та для розвитку економіки держави.

Мета статті полягає у проведенні дослідження стану адаптації українського законодавства у сфері охорони праці, зокрема безпеки та гігієни праці й охорони здоров'я працівників, до законодавства Європейського Союзу. Для досягнення поставленої мети застосовувалися загальнонаукові та спеціально-наукові методи, зокрема діалектичний, формально-логічний, порівняльно-правовий.

Проаналізовано стан імплементації норм основних європейських директив, які стосуються забезпечення охорони праці на робочому місці, до українського законодавства. Встановлено, що на початок 2023 року положення проаналізованих директив виконані лише частково, оскільки значна частина положень не імplementовані до українського законодавства з охорони праці.

На основі дослідження виявлено чинники, що негативно впливають на процес імплементації. Запропоновано рекомендації для підвищення ефективності та дієвості впровадження актів ЄС у законодавство України. Обґрунтовано прийняття необхідних нормативно-правових актів у сфері охорони праці для гармонізації українського законодавства з європейським.

Процес адаптації законодавства України до норм ЄС потребує злагодженої співпраці між усіма гілками влади для ефективної роботи та успішної реалізації їх нормотворчих і правозастосовних повноважень на практиці. Головний акцент поточного процесу наближення законодавства України до законодавства ЄС повинен полягати не в реалізації окремих директив, а у перенесенні загальної архітектури законодавства ЄС з питань охорони здоров'я та безпеки, починаючи з узгодження з Рамковою директивою № 89/391/ЄЕС. Для створення національної державної правової системи, що відповідає нормам ЄС, потрібно одночасно адаптувати наявні закони та ухвалювати нові законодавчі акти, які відповідають європейському правовому полю.

Ключові слова: законодавство з охорони праці, безпека та гігієна праці, адаптація українського законодавства, директива, імплементація.

Оригінальна стаття

ВСТУП. Відповідно до Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-

членами, з іншої сторони¹, Україна зобов'язалася докласти зусилля для приведення свого

¹ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми

національного законодавства поступово у відповідність до законодавства Європейського Союзу. Тому сьогодні одним із найголовніших завдань постає інтеграція до Європейського співтовариства. У межах цього процесу необхідно провести реформування та адаптацію всієї системи українського законодавства до європейських стандартів.

Рішення Європейської Ради від 23 червня 2022 року щодо надання Україні статусу кандидата на вступ до ЄС стало вагомим стимулом до проведення реформ у країні. Цей статус передбачає необхідність трансформацій у всіх сферах діяльності, враховуючи галузь охорони праці. Через фактор війни в Україні процес вступу до ЄС був активізований та прискорений.

Реформування законодавства у сфері охорони праці є одним із найактуальніших завдань для успішного проходження етапу євроінтеграції України, а також розвитку економіки держави.

У Європейському Союзі існує доволі розгалужена система нормативно-правових актів, які стосуються забезпечення охорони праці на робочому місці. Основними серед них є: Рамкова Директива № 89/391/ЄЕС про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи; Директива № 89/654/ЄЕС щодо мінімальних вимог до безпеки й охорони здоров'я в робочих зонах; Директива № 92/85/ЄЕС про життя заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують; Директива № 79/7/ЄЕС про поступову імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення та ін.

Протягом років роботи з адаптації українського законодавства з охорони праці до законодавства ЄС було успішно імplementовано певну кількість директив. Проте національне законодавство з питань охорони праці ще потребує гармонізації з деякими важливими стандартами ЄС.

Вищенаведене засвідчує актуальність проведення дослідження стану імплементації норм зазначених директив у законодавство України з охорони праці та надання пропози-

цій і рекомендацій щодо їх подальшого вдосконалення.

У процесі адаптації законодавства України до європейських стандартів необхідно вирішити низку проблемних завдань. Серед них можна виокремити такі: приведення української правової системи у відповідність до *acquis communautaire*; зменшення кількості застарілих і повторюваних нормативно-правових актів й узгодження їх за сферами застосування та суб'єктами прийняття. Та однією з ключових проблем адаптації законодавства України у сфері праці до європейських стандартів є недостатня обґрунтованість вибору конкретних положень та норм європейського законодавства для їх пріоритетного впровадження в законодавство України.

МЕТА І ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ. Мета статті полягає у проведенні дослідження стану адаптації українського законодавства у сфері охорони праці, зокрема безпеки та гігієни праці й охорони здоров'я працівників, до законодавства Європейського Союзу.

Відповідно до сформульованої мети завданнями наукової статті є: аналіз теоретичних та практичних питань адаптації національного законодавства у сфері охорони праці; виявлення підстав, що негативно впливають на зазначений процес; дослідження стану імплементації норм Рамкової Директиви № 89/391/ЄЕС, директив № 2004/113/ЄС, № 92/85/ЄЕС, № 79/7/ЄЕС, № 89/654/ЄЕС, № 89/655/ЄЕС, № 89/656/ЄЕС; розробка рекомендацій для підвищення ефективності та дієвості впровадження актів ЄС у законодавство України.

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ. Для досягнення мети і завдань дослідження в роботі було застосовано оптимальний набір методів теорії пізнання. Дослідження базується на догматичному аналізі норм чинного законодавства у сфері охорони праці, що сприяло формулюванню та обґрунтуванню теоретичних висновків і практичних рекомендацій.

Для вирішення поставлених у роботі завдань застосовувалися загальнонаукові та спеціально-наукові методи, зокрема діалектичний, формально-логічний, порівняльно-правовий. Взаємодія цих методів дозволила здійснити повноцінне та комплексне дослідження, кожен із методів був використаний на певному етапі дослідження.

Методологія дослідження була побудована на основі діалектичного методу, який є об'єктивною необхідною логікою руху пізнання й дозволяє розглядати досліджуване явище в його розвитку та взаємозв'язку з матеріальними умовами суспільного життя. За допомогою

державами-членами, з іншої сторони : від 27.06.2014 // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011 (дата звернення: 03.04.2023).

діалектичного методу був проаналізований сучасний стан правового регулювання охорони праці в Україні в конкретних її сферах.

За допомогою методів аналізу, синтезу та порівняння був досліджений стан адаптації українського законодавства з охорони праці до європейських норм, визначені її негативні та позитивні моменти. Крім того, формально-логічний метод надав можливість запропонувати шляхи вирішення виявлених проблем.

У процесі дослідження був використаний порівняльно-правовий метод, що дозволив порівняти норми чинних нормативно-правових актів України з нормами директив Ради Європи.

Нормативну й емпіричну базу дослідження становлять нормативно-правові акти України та законодавства Європейського Союзу у сфері охорони праці, проекти законів України, наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених, статистична інформація.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ДИСКУСІЯ. Адаптація українського законодавства в галузі охорони праці до норм ЄС є одним з основних завдань на шляху євроінтеграції України. Питання адаптації та реформування правової системи України у сфері охорони праці в аспекті європейської інтеграції досліджено у працях В. Венедіктова, А. Довггерта, В. Жернакова, В. Забігайла, О. Задорожного, А. Зайця, М. Іншина, Н. Качинської, Л. Луць, В. Мармазова, В. Муравйова, В. Опришка, О. Телічко, Ю. Шемшученка, Ю. Щотової та ін. Незважаючи на вагомий внесок науковців, деякі важливі питання імплементації європейських норм до українського законодавства у сфері охорони праці все ще залишаються невирішеними. Зокрема, моральне застаріння національної нормативно-правової бази у сфері охорони праці та неврахування європейських і міжнародних стандартів, які є значно ефективнішими й іноді простішими для виконання. Отже, все це призводить до незадовільного стану охорони праці.

У межах удосконалення українського законодавства було поставлено виконання низки завдань, прийнято низку директив щодо забезпечення належними умовами, гарантуванням прав та становлення ефективного механізму захисту громадян у сфері охорони праці.

Адаптація законодавства України до міжнародних норм є однією із пріоритетних програм соціально-економічного розвитку країни як для вдосконалення регламентуючих нормативно-правових актів у сфері охорони праці, так і національного законодавства в цілому (Петровська, 2021; Хомяк, 2022).

Європейським союзом у 1989 році було прийнято основний документ у сфері охорони праці, який створив правову основу ЄС у сфері безпеки та гігієни праці – Рамкову Директиву № 89/391/ЄЕС про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи (далі – Рамкова Директива № 89/391/ЄЕС)¹. Метою Директиви є запровадження заходів щодо підтримки підвищення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі завдяки реалізації профілактичних заходів, спрямованих на захист від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, а також шляхом інформування, консультування, пропорційної участі й навчання працівників та їхніх представників у процесі забезпечення безпеки трудової діяльності (Малько, Бригада, Цимбал, 2022). Вимоги, які містить Директива, є мінімальними та обов'язковими для країн – членів ЄС, а також для країн – кандидатів на вступ до ЄС (Івчук, 2021).

Україна імплементувала цю Директиву у своє законодавство у 1999 році і з того часу провела значну роботу щодо впровадження її положень. Було ухвалено низку законів та нормативно-правових актів, спрямованих на покращення охорони здоров'я та безпеки праці працівників на різних виробництвах. Забезпечення охорони праці визнане пріоритетним напрямом розвитку економіки та підприємництва в Україні. Пропагується культура безпеки на робочому місці, зокрема проводяться освітні кампанії, семінари та тренінги для працівників. Уведено обов'язкове страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. На роботодавців покладений обов'язок із забезпечення своїх працівників необхідними засобами індивідуального захисту та проведення навчання з питань охорони праці. Посилено державний нагляд за дотриманням вимог з охорони праці, проводяться регулярні перевірки підприємств на дотримання законодавчих вимог. Тобто українське законодавство з охорони праці поступово наближається до європейських стандартів, що сприяє створенню безпечних та здорових умов праці для всіх працівників.

¹ Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work // EUR-Lex : сайт. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0391&qid=1678705195193> (дата звернення: 03.04.2023).

Однак, незважаючи на ці зусилля, в Україні все ще існує значна кількість проблем у сфері охорони здоров'я та безпеки праці. Наприклад, за даними Фонду соціального страхування України, у 2022 році зареєстровано 4 877 (з них 437 смертельні випадки) потерпілих від нещасних випадків та гострих професійних захворювань на виробництві¹. Крім того, багато підприємств у країні не дотримуються вимог законодавства з охорони праці, не проводять необхідні навчання працівників та не забезпечують необхідними засобами індивідуального захисту.

Отже, хоча Україна й прийняла положення Рамкової Директиви № 89/391/ЄЕС та вживає заходів для їх імплементації, все ще існує значна кількість проблем у сфері охорони здоров'я та безпеки праці, далеко не всі підприємства дотримуються законодавчих вимог із цього питання. Для того, щоб положення Рамкової Директиви № 89/391/ЄЕС були ефективно реалізовані в Україні, потрібні додаткові зусилля з боку влади, роботодавців та працівників. Необхідно посилити нагляд за дотриманням вимог законодавства (Лук'янихіна та ін., 2021), забезпечити надання необхідних засобів індивідуального захисту працівникам, проводити регулярні навчання з охорони праці та забезпечити доступ до медичної допомоги в разі нещасних випадків на виробництві.

Результати виконання зобов'язань щодо адаптації національного законодавства у сфері охорони праці, які були зроблені Громадським об'єднанням «Український центр європейської політики», свідчать, що завдання адаптації з положеннями Рамкової Директиви № 89/391/ЄЕС виконані не повністю².

У серпні 2022 року Міністерство економіки України винесло на громадське обговорення два проекти законів України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності за порушення вимог законодавства про безпеку та

здоров'я працівників на роботі»³. Метою першого з них є створення нової національної системи, яка запобігатиме професійним ризикам шляхом упровадження ризикоорієнтованого підходу до організації безпеки та здоров'я працівників. Це враховує імплементацію положень Рамкової Директиви № 89/391/ЄЕС, що сприяє покращенню безпеки та охороні здоров'я працівників. Другий законопроект пов'язаний із першим і спрямований на встановлення відповідальності за порушення вимог законодавства щодо безпеки та здоров'я працівників для роботодавців і працівників, а також встановлює відповідальність за ризики, пов'язані з безпекою та охороною здоров'я працівників у вибухонебезпечному середовищі (Gusarov, Melnyk, 2021; Мельник, 2022). Прийняття цих законопроектів буде мати важливе значення для імплементації положень Рамкової Директиви № 89/391/ЄЕС в Україні.

У результаті проведеного дослідження встановлено, що завдання адаптації законодавства України з охорони праці з положеннями Рамкової Директиви № 89/391/ЄЕС нашою державою не повністю виконані. Із 27 директив ЄС, які Україна зобов'язалась виконати, 22 ще взагалі не починали впроваджувати.

Щодо питань, пов'язаних із нормативним забезпеченням цієї сфери, то особливе значення приділяється питанням недискримінації, які закріплюються в Директиві № 2004/113/ЄС про недискримінацію за ознакою статі в доступі до товарів і послуг (далі – Директива № 2004/113/ЄС)⁴. Цим документом передбачаються зміни не лише щодо запобігання та протидії дискримінації загалом, а й щодо

¹ Кількість нещасних випадків у 2022 році зменшилась у 2,5 рази // Урядовий портал : офіц. сайт. 13.03.2023. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/kilkist-neshchasnykh-vypadkiv-u-2022-rotsi-zmenshylas-u-25-raza> (дата звернення: 03.04.2023).

² Україна та Угода про асоціацію. Моніторинг виконання 2014–2019 рр. // Konrad Adenauer Stiftung : сайт. 28.01.2021. URL: <https://www.kas.de/uk/web/ukraine/einzeltitel/-/content/ukraina-ta-ugoda-pro-asociaciu-monitoring-vikonanna-2014-2019> (дата звернення: 03.04.2023).

³ Повідомлення про оприлюднення проектів законів України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності за порушення вимог законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі» // Міністерство економіки України : офіц. сайт. 17.08.2022. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=1b60e11f-de72-457b-8823-a3b68fa238e5&title=PovidomlenniaProOpriliudnenniaProektivZakonivUkrainiproBezpekuTaZdoroviaPratsivnikivNaRobotiTaproVnesenniaZminDoDeiakikhZakonodavchikhAktivUkrainiSchodoVidpovidalnostiZaPorushenniaVimogZakonodavstvaProBezpekuTaZdoroviaPratsivnikivNaRoboti> (дата звернення: 03.04.2023).

⁴ 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 // EUR-Lex : сайт. URL: <http://data.europa.eu/eli/dir/2004/113/oj> (дата звернення: 03.04.2023).

забезпечення рівного ставлення до чоловіків і жінок у доступі до товарів та послуг. Також законодавцем було запропоновано уведення таких понять, як «дискримінація за асоціацією», «множинна дискримінація», «віктимізація», та встановлення адміністративної відповідальності за її вчинення.

Україна має законодавство, що забезпечує захист працівників від дискримінації на основі статі, зокрема це Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»¹, Кодекс законів про працю України² та ін.

Урядом України затверджена Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року³, яка передбачає розширення доступу жінок і чоловіків до товарів та послуг шляхом застосування принципу гендерної рівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства. Крім того, були впроваджені заходи з метою забезпечення рівних можливостей доступу до соціальних, медичних, освітніх, психологічних послуг та кредитування соціально вразливих категорій жінок і дівчат (внутрішньо переміщених, із сільської місцевості, з інвалідністю, похилого віку тощо).

Основні положення Директиви № 2004/113/ЄС, які визначають її цілі, у цілому імплементовано в українському законодавстві. Існують загальні (передбачають рівність чоловіків та жінок у доступі до товарів і послуг) та спеціальні (встановлюють правовідносини в конкретних сферах життєдіяльності людини, які виступають гарантіями рівного ставлення до чоловіків та жінок у доступі до товарів і послуг) норми (Брязгунова та ін., 2019).

Але сьогодні є й прогалини в законодавстві, які потребують удосконалення та доопрацювання.

Одним із головних обмежень є те, що законодавство України не передбачає чіткого визначення дискримінації за ознакою статі у сфері охорони праці. На практиці це може призводити до ситуацій, коли працівники з однаковою кваліфікацією та досвідом отримують різні зарплати, інші умови роботи та обмеження в доступі до певних професій через статеву належність (Логойко, 2020).

Переважна більшість законів, що здійснюють регулювання сфери надання послуг, не мають норм, які б забороняли дискримінацію за ознакою статі при наданні послуг. Відсутність конкретного механізму захисту жінок та чоловіків від дискримінації при доступі до товарів і послуг також є значним недоліком сьогодення (Yaroshenko et al., 2022; Klemparskyi et al., 2022).

Існують певні недоліки у виконанні Директиви № 2004/113/ЄС на практиці. Наприклад, в Україні недостатньо розвинена система моніторингу дискримінації за ознакою статі в доступі до товарів і послуг, що ускладнює виявлення порушень та захист прав потерпілих.

Таким чином, імплементация положень Директиви № 2004/113/ЄС в Україні є частковою, тому потрібно більше роботи для забезпечення повної рівності для жінок та чоловіків у всіх сферах життя. Зокрема, у межах імплементации цієї Директиви Україна запланувала ухвалення Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)», який у 2016 році був прийнятий у першому читанні за основу та очікує на друге читання сьогодні (Скорик, 2022).

Наступним документом у сфері адаптації законодавства з охорони праці є Директива № 92/85/ЄЕС про вжиття заходів із поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують (далі – Директива № 92/85/ЄЕС)⁴. Вона ставить перед

¹ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 03.04.2023).

² Кодекс Законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 332-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 03.04.2023).

³ Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 12.08.2022 № 752-р // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-п> (дата звернення: 03.04.2023).

⁴ Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // EUR-Lex : сайт. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/>

країнами – членами ЄС завдання із забезпечення безпеки та охорони здоров'я жінок на робочому місці під час вагітності, жінок, які нещодавно народили або годують дитину грудьми.

Стан імплементації положень Директиви № 92/85/ЄЕС в Україні на кінець 2022 року можна оцінити як задовільний, але з деякими обмеженнями та недоліками.

Директива містить різноманітні заходи щодо охорони праці жінок, які нещодавно народили та вийшли на роботу. В українському законодавстві така категорія поки не виокремлена (Сахарук, 2018; Брязгунова та ін., 2019).

Законодавство України з охорони праці враховує вимоги щодо захисту вагітних працівниць, жінок, які нещодавно народили або годують дитину грудьми, на робочому місці. Зокрема, Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) містить положення, що гарантують вагітним жінкам та жінкам, які нещодавно народили, право на звільнення від виконання робіт, які можуть бути шкідливими для їх здоров'я.

Імплементація положень Директиви № 92/85/ЄЕС передбачає в основному організаційні заходи, що стосуються посилення контролю за залученням вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років, до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні й направлення у відрядження, переведення на легшу роботу (Івчук, 2021). Тому необхідним є ухвалення наказу Міністерства соціальної політики України щодо заходів із забезпечення контролю за безпекою та гігієною праці вагітних працівниць, породіль та годувальниць та нового Закону України «Про працю».

Частина чинного законодавства України встановлює навіть вищі стандарти, ніж цього вимагає Директива № 92/85/ЄЕС. Водночас певні питання потребують доопрацювання щодо вдосконалення українського законодавства, але вони не впливають на загальну правову базу.

Чинний КЗпП України не містить гарантій працівницям на звільнення від виконання роботи в період проходження рекомендованих медичних обстежень зі збереженням заробітної плати, але вони передбачені у Проекті Закону України «Про працю»¹, який у вересні

TXT/?uri=CELEX%3A31992L0085&qid=1677227911445 (дата звернення: 03.04.2023).

¹ Проект Закону України «Про працю» // Міністерство економіки України : офіц. сайт. 23.09.2022. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725->

2022 року винесений на громадське обговорення.

Також залишається відкритим до обговорення питання обсягу гарантій, встановлених в Україні для вагітних жінок, щодо абсолютної заборони залучення їх до нічних робіт. Статті 55 та 176 КЗпП України² забороняють залучення до роботи в нічний час вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років. Проект Закону України «Про працю» таку заборону встановлює лише для вагітних жінок та жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року.

Також слід звернути увагу на те, що Директива № 92/85/ЄЕС не встановлює заборони залучення всіх вагітних жінок, породіль і годувальниць до роботи у нічний час, але зазначає, що ці працівниці не можуть бути зобов'язані до виконання робіт у нічний час протягом періоду вагітності та періоду після народження дитини, якщо згідно з медичним висновком така робота шкодитиме їх безпеці і здоров'ю³.

Тому зазначені законопроекти потребують доопрацювання щодо встановлення терміну після народження дитини, протягом якого працівниця не може залучатися до виконання робіт у нічний час за медичними показаннями.

У цілому ж зобов'язання з адаптації національного законодавства до Директиви № 92/85/ЄЕС можна вважати виконаним, оскільки чинне законодавство України містить комплекс норм права, спрямованих на забезпечення здорових та безпечних умов праці вагітних працівниць, жінок, які народили та годують дітей грудьми.

Директива № 79/7/ЄЕС про поступову імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення (далі – Директива № 79/7/ЄЕС)⁴ прийнята Європейським

39e35ae3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu (дата звернення: 03.04.2023).

² Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // БД «Законодавство України / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 03.04.2023).

³ Україна та Угода про асоціацію: моніторинг виконання з 1 грудня 2016 року до 1 листопада 2017 року // Український Центр Європейської Політики : сайт. URL: http://ucerp.org.ua/wp-content/uploads/2017/12/UCER_report_3_WEB_FINAL.pdf (дата звернення: 03.04.2023).

⁴ Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security // EUR-Lex : сайт. URL:

Союзом у 1979 році та містить вимоги щодо забезпечення рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях соціального забезпечення, враховуючи страхування на випадок безробіття, пенсії, медичного страхування та інших видів соціального захисту (Yaroshenko et al., 2022; Klemparskyi et al., 2022).

Стан імплементації положень Директиви № 79/7/ЄЕС в Україні на кінець 2022 року можна оцінити як частково задовільний, оскільки чинне законодавство щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері соціального забезпечення відповідає її вимогам. Україна ухвалила закони та нормативно-правові акти, які забезпечують рівне ставлення до чоловіків та жінок у питаннях соціального захисту (Брязгунова та ін., 2019).

Основними нормативно-правовими актами України, які регулюють правовідносини, аналогічні тим, що врегульовано в Директиві № 79/7/ЄЕС, є: Конституція України¹, закони України «Про зайнятість населення»², «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»³, «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»⁴, «Про збір і облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»⁵, «Про загальнообов'язкове держав-

не пенсійне страхування»⁶, «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»⁷, «Про колективні договори і угоди»⁸, «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»⁹ (Козак, 2015а; Козак, 2015б).

Зокрема, Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» містить положення про те, що страховий стаж жінок має нараховуватися з відповідними корективами для вагітних жінок та жінок, які перебували в декретній відпустці. Крім того, законодавство передбачає право на декретну відпустку та гарантує збереження робочого місця та середньої зарплати протягом цього періоду.

Сьогодні існують проблеми як реалізації вимог чинного законодавства, так і потреба в його перегляді щодо механізму реалізації захисту від дискримінації. У межах цієї проблеми Кабінетом Міністрів України затверджена Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року¹⁰, яка є програмним документом і визначає напрями вдосконалення механізмів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у різних сферах життя, а не

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31979L0007&qid=1692699817295> (дата звернення: 03.04.2023).

¹ Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 03.04.2023).

² Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-IV // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 03.04.2023).

³ Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.2000 № 1533-III // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14> (дата звернення: 03.04.2023).

⁴ Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14> (дата звернення: 03.04.2023).

⁵ Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI // БД «Законодавство України» / ВР України. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17> (дата звернення: 03.04.2023).

⁶ Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15> (дата звернення: 03.04.2023).

⁷ Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21.03.1991 № 875-XII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12> (дата звернення: 03.04.2023).

⁸ Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 03.04.2023).

⁹ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 03.04.2023).

¹⁰ Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 12.08.2022 № 752-р // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-р> (дата звернення: 03.04.2023).

лише соціального забезпечення, конкретизує заходи, відповідальних осіб та джерела фінансування цих заходів.

Перелік запропонованих заходів містить такі: надання комплексних консультаційних послуг для постраждалих від статевої дискримінації, забезпечення ефективної роботи експертних рад щодо питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі, організація діяльності телефонних «гарячих ліній» з питань протидії гендерно зумовленому насильству та дискримінації.

Проте існують певні недоліки та обмеження в імplementації положень Директиви № 79/7/ЄЕС в Україні. Основні з них такі:

- різні умови роботи для чоловіків та жінок і нерівність у пенсійній системі. На практиці жінки частіше працюють у сферах з низькою оплатою та мають більші перерви в кар'єрі для вагітності та догляду за дітьми, що призводить до ще більшої нерівності в пенсійних виплатах між статями;

- недостатня охорона материнства та дітей. У багатьох галузях економіки України не забезпечена достатня охорона материнства та дітей, що призводить до того, що вагітні жінки та молоді матері часто змушені працювати в умовах, які можуть бути шкідливими для їхнього здоров'я та здоров'я їхніх дітей. Крім того, не всі підприємства забезпечують відпустки для догляду за дітьми та інші форми підтримки для працюючих матерів, що призводить до того, що багато жінок змушені обирати між доглядом за своїми дітьми та кар'єрним зростанням.

Директива № 89/654/ЄЕС про мінімальні вимоги щодо безпеки і охорони здоров'я у робочих зонах (далі – Директива № 89/654/ЄЕС)¹ є одним із ключових нормативно-правових актів Європейського Союзу з охорони праці. Її основна мета полягає в тому, щоб забезпечити мінімальний рівень безпеки та охорони здоров'я працівників на робочому місці в ЄС.

Україна як країна – кандидат до членства в ЄС прагне відповідати вимогам Директиви № 89/654/ЄЕС та інших нормативних актів з охорони праці, тому ратифікувала її в 1996

році та частково включила її положення до національного законодавства з охорони праці.

Особливе значення для впровадження положень Директиви № 89/654/ЄЕС мало ухвалення Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», які затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я від 8 квітня 2014 року № 248².

Імplementація положень Директиви № 89/654/ЄЕС має такі позитивні моменти.

Реалізація вимог Директиви знизилася кількість нещасних випадків на робочих місцях. Застосування вимог щодо безпеки та здоров'я на робочому місці дозволило підвищити рівень захисту працівників від потенційних небезпек. Виконання вимог Директиви № 89/654/ЄЕС допомогло підвищити ефективність роботи за рахунок встановлення стандартів безпеки на робочому місці. Це дозволило уникнути простотів на робочому місці, знизити кількість витрат на лікування працівників та покращити якість продукції або послуг.

Директива № 89/654/ЄЕС допомогла зменшити ризик професійних захворювань, збільшивши увагу до здоров'я та безпеки на робочому місці. Вона сприяє поліпшенню фізичного та психологічного здоров'я працівників, а це позитивно впливає на загальний стан здоров'я нації.

Реалізація вимог Директиви № 89/654/ЄЕС допомогла створити більш сприятливі умови для роботи, знизивши ризики, пов'язані з небезпечними факторами, такими як шум, вібрація, пил, хімічні речовини та ін. Такі умови сприяють збільшенню задоволення працівників від своєї роботи, покращенню їхнього емоційного стану та підвищенню продуктивності. Крім того, створення безпечного та здорового робочого середовища забезпечує збереження трудових ресурсів і сприяє стабільному розвитку підприємств та економіки в цілому.

Українське законодавство з охорони праці частково відповідає вимогам Директиви № 89/

¹ Council Directive 89/654/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the workplace (first individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // EUR-Lex : сайт. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0654&qid=1678096081256> (дата звернення: 03.04.2023).

² Про затвердження Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу»: наказ МОЗ України від 08.04.2014 № 248 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0472-14> (дата звернення: 03.04.2023).

654/ЄЕС, але існують певні недоліки та обмеження в імplementації її положень.

Відсутні національні стандарти та має місце недостатній контроль за виконанням вимог. Україна має проблеми з ефективним контролем за дотриманням вимог з охорони праці. Більшість порушень залишається непоміченими та невідшкодованими.

Наявний низький рівень свідомості роботодавців та працівників, які часто не усвідомлюють важливість безпеки та охорони здоров'я на робочому місці. Це може призвести до несвоєчасного виявлення проблем та збільшення ризику травм і професійних захворювань.

Українська система охорони праці потребує значної фінансової підтримки, якої не завжди вистачає на забезпечення необхідних матеріалів та обладнання для забезпечення безпеки й охорони здоров'я працівників, а також на проведення необхідних навчань та тренінгів з охорони праці. Це може призвести до недостатнього дотримання норм охорони праці та підвищення ризику виникнення нещасних випадків на робочому місці.

В Україні не достатньо дієві механізми відшкодування шкоди, завданої працівникам через порушення вимог з охорони праці, що призводить до того, що працівники, які стали жертвами нещасних випадків на робочому місці або хвороб, пов'язаних з роботою, залишаються без відшкодування збитків та можуть потрапляти у складну фінансову ситуацію.

Врахування специфіки деяких видів діяльності є недостатнім. Директива не забезпечує повного захисту працівників у певних видах діяльності, наприклад у сфері сільського господарства.

Таким чином, можна стверджувати, що станом на кінець 2022 року положення Директиви № 89/654/ЄС виконані лише частково. І попереду значний обсяг роботи для покращення ситуації у цій сфері.

Директива № 89/655/ЄЕС про мінімальні вимоги щодо безпеки і охорони здоров'я при застосуванні обладнання працівниками на робочому місці (далі – Директива № 89/655/ЄЕС)¹ є одним з основних європейських доку-

ментів, які стосуються охорони здоров'я та безпеки працівників, що використовують знаряддя праці. Україна на шляху членства до ЄС прагне відповідати вимогам щодо охорони праці та поступово імplementує положення Директиви № 89/655/ЄЕС у своє законодавство. До початку 2023 року було ухвалено низку нормативно-правових актів, які враховують її вимоги. Основним нормативно-правовим актом у цій сфері є Правила охорони праці під час роботи з інструментом та пристроями².

До позитивних моментів імplementації положень Директиви № 89/655/ЄЕС можна віднести такі:

- уведення обов'язкового медичного огляду працівників залежно від ризиковості виробничих умов;

- встановлення обов'язкових вимог до організації роботи з підвищенням рівня безпеки та зменшенням ризиків виникнення нещасних випадків на виробництві. За цими вимогами створюються умови для контролювання виконання заходів щодо забезпечення безпеки та охорони здоров'я на робочому місці, а також зберігання інформації про стан безпеки на виробництві. Це дозволяє зменшити ризики нещасних випадків на роботі та забезпечити більш ефективний контроль за дотриманням вимог щодо безпеки та охорони здоров'я на робочому місці;

- забезпечення працівників правильними методами та процедурами роботи зі знаряддями праці, що може знизити ризик виникнення травм і нещасних випадків на робочому місці;

- імplementація вимог Директиви може допомогти зменшити кількість випадків захворювань, що пов'язані з роботою, зокрема внаслідок дії шкідливих чинників на робочому місці. Вимоги Директиви щодо застосування засобів індивідуального захисту, вентиляції та інших заходів безпеки та охорони здоров'я можуть сприяти зменшенню ризику захворювання на професійні захворювання;

- вимоги щодо безпеки та охорони здоров'я на робочому місці можуть підвищити ефективність роботи і продуктивність праці-

3A31989L0655&qid= 1678378871513 (дата звернення: 03.04.2023).

² Про затвердження Правил охорони праці під час роботи з інструментом та пристроями : наказ М-ва енергетики та вугільної промисловості України від 19.12.2013 № 966 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0327-14> (дата звернення: 03.04.2023).

¹ Council Directive 89/655/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the use of work equipment by workers at work (second individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // EUR-Lex : сайт. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0655&qid=1678378871513)

вників, зменшити кількість необхідних перерв та позитивно вплинути на їхнє самопочуття і мотивацію.

Незважаючи на перераховані позитивні моменти, існують і недоліки та обмеження в імplementації положень Директиви № 89/655/ЄЕС у законодавство України з охорони праці.

У законодавстві не враховані деякі положення Директиви, зокрема щодо:

- специфічних умов праці та ризиків, які існують на робочому місці, при виборі обладнання;

- консультування й участі працівників у вирішенні питань;

- влаштування захисних огорожень і попередження доступу до небезпечних зон;

- освітленості зон і місця експлуатації виробничого обладнання;

- проведення технічного обслуговування та поточного ремонту зупиненого обладнання та ін.

Зазначені недоліки можуть негативно впливати на стан виробничого травматизму на підприємствах, враховуючи роль технічних причин у виникненні нещасних випадків на виробництві.

Ще одним із негативних моментів імplementації положень Директиви № 89/655/ЄЕС є те, що деякі роботодавці можуть ігнорувати або недостатньо серйозно ставитися до вимог щодо безпеки та охорони здоров'я на робочому місці, які встановлені законодавством. Це може призводити до нещасних випадків на роботі, порушення прав працівників та негативних наслідків для їхнього здоров'я.

У разі порушення вимог з охорони праці при застосуванні знарядь праці недостатньою є відповідальність за ці порушення та наслідки, що вони можуть мати для працівників.

Відсутні дієві механізми контролю за дотриманням вимог Директиви № 89/655/ЄЕС на практиці та механізми відшкодування шкоди, завданої працівникам через порушення вимог з охорони праці. Відповідальність за контроль щодо дотримання вимог з охорони праці під час застосування знарядь праці покладена на роботодавців, але контроль є недостатнім, що може призвести до порушення прав працівників та негативно позначитися на їхньому здоров'ї та безпеці. Також важливо розробити та впровадити ефективні механізми компенсації шкоди, які сприятимуть поліпшенню системи охорони праці та безпеки виробництва, підвищенню мотивації працівників.

Крім того, втілення вимог Директиви № 89/655/ЄЕС може вимагати значних витрат

на заміну або модернізацію обладнання, яке не відповідає встановленим стандартам з безпеки та охорони здоров'я. Це може стати проблемою для підприємств з обмеженими фінансовими можливостями, які не можуть відразу забезпечити виконання вимог щодо безпеки та охорони здоров'я на робочому місці.

Нарешті, іноді імplementація вимог щодо безпеки та охорони здоров'я може призвести до збільшення бюрократичних процедур та витрат на збір і зберігання документації. Це може стати проблемою для бізнесу, який вже має обмежені ресурси на виконання адміністративних обов'язків.

Таким чином, можна стверджувати, що станом на кінець 2022 року положення Директиви № 89/655/ЄЕС виконані лише частково, більша частина положень не імplementовані до українського законодавства з охорони праці.

Директива № 89/656/ЄЕС про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці (далі – Директива № 89/656/ЄЕС)¹ стосується саме мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я. Україна як країна – кандидат на вступ до Європейського Союзу зобов'язана включити цю Директиву до національного законодавства та забезпечити її імplementацію.

Сьогодні положення цієї Директиви частково імplementовані до українського законодавства з охорони праці, зокрема в наказі Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці»².

Також в Україні було ухвалено низку професійних стандартів, які визначають вимоги

¹ Council Directive 89/656/EEC of 30 November 1989 on the minimum health and safety requirements for the use by workers of personal protective equipment at the workplace (third individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // EUR-Lex : сайт. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0656&qid=1678459547174> (дата звернення: 03.04.2023).

² Про затвердження Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці : наказ М-ва соц. політики України від 29.11.2018 № 1804 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1494-18> (дата звернення: 03.04.2023).

до засобів індивідуального захисту на робочому місці та забезпечують належний рівень захисту працівників від різноманітних небезпек, зокрема ДСТУ EN ISO 11611:2016 «Одяг захисний для використання під час зварювання та суміжних процесів»; ДСТУ EN ISO 11612:2018 «Одяг захисний. Одяг для захисту від тепла та полум'я. Мінімальні технічні вимоги»; ДСТУ EN ISO 13688:2016 «Одяг захисний. Загальні вимоги» та ін.

Незважаючи на ці позитивні кроки, законодавча база, що регулює використання засобів індивідуального захисту в Україні, все ще не повністю відповідає вимогам Директиви № 89/656/ЄЕС. Зокрема, не встановлено стандартів та нормативів для засобів індивідуального захисту, що використовуються на робочому місці, та відсутні конкретні механізми забезпечення виконання цих вимог. Це може призвести до того, що вони можуть бути недостатньо ефективними для захисту від конкретних ризиків на робочому місці. До того ж часто виробники засобів індивідуального захисту не забезпечують належної якості своїх виробів, а це може стати причиною виникнення небезпечних ситуацій на робочому місці.

Крім того, в Україні недостатньо контролюється дотримання вимог щодо використання засобів індивідуального захисту на робочому місці, тобто відсутні конкретні механізми контролю, а також не встановлено відповідальності за порушення цих вимог. Це може призвести до того, що працівники не отримують достатнього захисту від ризиків на робочому місці, що може стати причиною їх травмування або захворювання. Тому необхідно подальше покращення контролю та відповідальності, щоб забезпечити належний рівень безпеки та охорони здоров'я на робочих місцях.

Загалом імплементація Директиви № 89/656/ЄЕС у законодавство України є незадовільною. Потрібні подальші зусилля для розробки та впровадження відповідних нормативно-правових актів, стандартів і процедур для забезпечення виконання її вимог і підвищення рівня безпеки та охорони здоров'я на робочих місцях в Україні.

ВИСНОВКИ. За результатами аналізу стану адаптації національного законодавства до законодавства ЄС у сфері охорони праці можна стверджувати, що Україна ще не повністю його узгодила зі значною кількістю важливих міжнародних стандартів і директив ЄС. Значну кількість питань ще й досі не врегульовано, але ми вважаємо, що це питання часу і згодом українське законодавство буде адаптоване до нормативних актів ЄС.

Враховуючи те, що 23 червня 2022 року Україні надано статус кандидата у члени ЄС, адаптація законодавства в сучасних умовах є пріоритетним напрямом української зовнішньої політики. У цьому разі насамперед йдеться про досягнення на практиці високих європейських стандартів гігієни та безпеки праці із загальним зниженням показників нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Проаналізувавши законодавство України можна зробити висновок, що проблемою, яка потребує невідкладного вирішення, є недосконалість і суперечливість нормативно-правових актів. Зокрема, в українському законодавстві немає єдиного комплексного нормативно-правового акта, що встановлював би мінімальні вимоги до безпеки і охорони здоров'я в робочих зонах, на відміну від того, як це зроблено в Директиві № 89/654/ЄЕС. Крім того, сам термін «робоча зона» не визначено в національному законодавстві. Така ситуація має негативний вплив на процес виконання прав та обов'язків усіма учасниками суспільних відносин та сповільнює соціально-економічний розвиток України як правової держави.

Також до чинників, які уповільнюють процес адаптації законодавства та потребують вирішення, можна віднести такі:

- недостатня кадрова здатність відповідних установ, які забезпечують процес адаптації законодавства, а також занадто бюрократична процедура розробки, погодження та ухвалення законодавчих актів;

- конфлікт інтересів між різними державними органами щодо розподілу повноважень, що може призводити до затримок у розгляді та узгодженні проєктів законодавчих актів;

- неврахування норм чинного законодавства під час імплементації, що призводить до їх дублювання;

- блокування проходження законодавчих актів різними групами інтересів, які бояться чи не хочуть змін, що вимагає тривалого розгляду законопроєктів у комітетах Верховної Ради України без належного конструктивного діалогу між учасниками процесу та знаходження компромісів.

Для вирішення зазначеної проблеми можна запровадити процес законодавчого врегулювання ухвалення нормативно-правових актів суб'єктами нормотворення, враховуючи, що законність є необхідною умовою та головним принципом нормотворчого процесу як об'єктивної властивості права загалом. Варто створити ефективний механізм, який забезпечить більш швидке впровадження актів ЄС і

стане гарантом реалізації та забезпечення прав працівників, передбачених цими нормативно-правовими актами.

Тому для створення національної державної правової системи, що відповідає нормам ЄС, потрібно одночасно адаптувати наявні закони та ухвалювати нові законодавчі акти, які відповідають європейському правовому полю. Важливо також враховувати, що процес адаптації законодавства України потребує злагодженої співпраці між усіма гілками влади для ефективної роботи та успішної реалізації їх нормотворчих і правозастосовних повноважень на практиці.

На нашу думку, головний акцент поточного процесу наближення законодавства Ук-

раїни до законодавства ЄС повинен полягати не в реалізації окремих директив, а в перенесенні загальної архітектури законодавства ЄС з питань охорони здоров'я та безпеки, починаючи з узгодження з Рамковою Директивою № 89/391/ЄЕС.

Водночас необхідно провести додаткові дослідження адаптації нормативно-правового регулювання охорони праці до європейського права. Особливу увагу слід приділити адаптації до європейських норм охорони праці з метою досягнення високих європейських стандартів безпеки та гігієни праці й зниження виробничого травматизму та професійних захворювань.

СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Аналіз регулювання дотримання рівності та недискримінації у доступі до праці, послуг та соціального забезпечення: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних директив ЄС. Аналітичний звіт за результатами дослідження / О. Брязгунова, Р. Дзундза, Л. Ільчук та ін. Київ : Арт Ок, 2019. 49 с.
2. Івчук Ю. Ю. Щодо питання наближення національного законодавства з охорони праці до міжнародних стандартів у сфері професійної безпеки, гігієни праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2021. № 1 (41). С. 11–20. DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461-2021-41-1-11-20>.
3. Логойко О. О. Окремі аспекти регулювання проблеми дискримінації жінок у положеннях міжнародного права та права ЄС. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 8. С. 507–510. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2020-8/126>.
4. Лук'янихіна О. А., Лук'янихін В. О., Колесник І. В., Хамлика К. О. Стимулювання персоналу Державної служби України з питань праці до впровадження міжнародного досвіду в управлінні охороною праці. *Право і безпека*. 2021. № 1 (80). С. 42–48. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2021.1.05>.
5. Малько О. Д., Бригада О. В., Цимбал Б. М. Адаптація нормативно-правового забезпечення охорони праці до європейських стандартів. *Комунальне господарство міст*. 2022. Т. 6, вип. 173. С. 160–169. DOI: <https://doi.org/10.33042/2522-1809-2022-6-173-160-169>.
6. Мельник К. Ю. Проблеми вдосконалення національного законодавства про охорону праці. *Право і безпека*. 2022. № 2 (85). С. 158–168. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2022.2.15>.
7. Петровська С. А. Питання імплементації нормативно-правових актів з охорони праці в Україні // Харківський національний університет внутрішніх справ: 20 років у статусі національного : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 2 берез. 2021 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2021. С. 325–327.
8. Сахарук І. С. Імплементація в Україні стандартів ЄС у сфері безпеки та охорони здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують: сучасний стан та напрями вдосконалення. *Соціальне право*. 2018. № 2. С. 54–61.
9. Скорик М. М. «Директиви рівності» як невиконані уроки європейської інтеграції України: до постановки питання. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2022. № 2. С. 46–54. DOI: <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2022.2.7>.
10. Угода про асоціацію між Україною та ЄС: соціально-трудова вимір. Книга перша: збірник актів законодавства України та *acquis communautaire* / упоряд. З. Я. Козак. Львів : Ресурсно-аналітичний центр «Суспільство і довкілля», 2015а. 1144 с.
11. Угода про асоціацію між Україною та ЄС: соціально-трудова вимір. Книга друга: збірник актів законодавства України та *acquis communautaire* / упоряд. З. Я. Козак. Львів : Ресурсно-аналітичний центр «Суспільство і довкілля», 2015б. 1392 с.
12. Хомяк О. В. Адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу // Авіація, промисловість, суспільство : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кременчук, 12 трав. 2022 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, Кременчуц. льотний коледж, Наук. парк «Наука та безпека». Харків : ХНУВС, 2022. С. 633–636.
13. Gusarov S. M., Melnyk K. Yu. New approaches to legal regulation and organization of labour in Ukraine. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*. 2021. No. 28 (1). Pp. 169–178. DOI: [https://doi.org/10.37635/jnalsu.28\(1\).2021.169-178](https://doi.org/10.37635/jnalsu.28(1).2021.169-178).

14. Klemparskyi M. M., Pavlichenko H. V., Prokopiev R. Ye., Mohilevskyi L. V., Burniagina Yu. M. Gender inequality in the labour market of Ukraine: Challenges for the future. *Work Organisation, Labour & Globalisation*. 2022. No. 16 (2). Pp. 140–157. DOI: <https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.16.2.0140>.

15. Yaroshenko O. M., Melnyk K. Yu., Sirokha D. I., Arsentieva O. S., Teslikova I. I. Gender Inequality in Social Security on the Basis of the ECtHR Case-Law. *Sriwijaya Law Review*. 2022. No. 6 (2). Pp. 224–238. DOI: <https://doi.org/10.28946/slrev.Vol6.Iss2.1878.pp224-238>.

Надійшла до редакції: 05.04.2023

Прийнята до опублікування: 10.05.2023

REFERENCES

1. Briazghunova, O., Dzundza, R., Ilchuk, L. et al. (2019). *Analysis of the regulation of equality and non-discrimination in access to labor, services and social security: assessment of the state of implementation of EU anti-discrimination directives by Ukraine. Analytical report on the results of the study*. Art Ok.

2. Gusarov, S. M., & Melnyk, K. Yu. (2021). New approaches to legal regulation and organization of labour in Ukraine. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*, 28(1), 169–178. [https://doi.org/10.37635/jnalsu.28\(1\).2021.169-178](https://doi.org/10.37635/jnalsu.28(1).2021.169-178).

3. Ivchuk, Yu. Yu. (2021). Regarding the issue of approximation of national legislation on labor protection to international standards in the field of occupational safety and health. *Topical Issues of Law: Theory and Practice*, 1(41), 11–20. <https://doi.org/10.33216/2218-5461-2021-41-1-11-20>.

4. Khomiak, O. V. (2022, May 12). *The adaptation of Ukrainian legislation to the legislation of European Union* [Conference presentation abstract]. III International Scientific and Practical Conference “Aviation, industry, society”, Kharkiv, Ukraine.

5. Klemparskyi, M. M., Pavlichenko, H. V., Prokopiev, R. Ye., Mohilevskyi, L. V., & Burniagina, Yu. M. (2022). Gender inequality in the labour market of Ukraine: Challenges for the future. *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 16(2), 140–157. <https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.16.2.0140>.

6. Kozak, Z. Ya. (Ed.). (2015a). *Association agreement between Ukraine and the EU: social and labor dimension. Book 1: Collection of Ukrainian legislation and the acquis communautaire*. Resource and Analytical Center “Society and Environment”.

7. Kozak, Z. Ya. (Ed.). (2015b). *Association agreement between Ukraine and the EU: social and labor dimension. Book 2: Collection of Ukrainian legislation and the acquis communautaire*. Resource and Analytical Center “Society and Environment”.

8. Lohoiko, O. O. (2020). Certain aspects of regulating the problem of discrimination of women in the provisions of international and EU law. *Juridical Scientific and Electronic Journal*, 8, 507–510. <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2020-8/126>.

9. Lukianykhina, O. A., Lukianykhin, V. O., Kolesnyk, I. V., & Khamlyka, K. O. (2021). Encouragement of the personnel of the state labor service of Ukraine to implement international experience within labor protection management. *Law and Safety*, 1(80), 42–48. <https://doi.org/10.32631/pb.2021.1.05>.

10. Malko, O. D., Bryhada, O. V., & Tsymbal, B. M. (2022). Adaptation normative-legal maintenance of labor protection to European standards. *Municipal Economy of Cities*, 6(173), 160–169. <https://doi.org/10.33042/2522-1809-2022-6-173-160-169>.

11. Melnyk, K. Yu. (2022). Problems of improving the national legislation on labor protection. *Law and Safety*, 2(85), 158–168. <https://doi.org/10.32631/pb.2022.2.15>.

12. Petrovska, S. A. (2021, March 2). *The issue of implementation of normative legal acts on labor protection in Ukraine* [Conference presentation abstract]. International Scientific and Practical Conference “Kharkiv National University of Internal Affairs: 20 Years in the National Status”, Kharkiv, Ukraine.

13. Sakharuk, I. S. (2018). Implementation EU standards in the safety and health of pregnant workers, workers who have recently given birth or are breastfeeding in Ukraine: current state and trends of improvement. *Social Law*, 2, 54–61.

14. Skoryk, M. M. (2022). “Equality directives” as unfinished lessons of Ukraine’s European integration: to the analysis of the issue. *Dnipro Scientific Journal of Public Administration, Psychology, Law*, 2, 46–54. <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2022.2.7>.

15. Yaroshenko, O. M., Melnyk, K. Yu., Sirokha, D. I., Arsentieva, O. S., & Teslikova, I. I. (2022). Gender Inequality in Social Security on the Basis of the ECtHR Case-Law. *Sriwijaya Law Review*, 6(2), 224–238. <https://doi.org/10.28946/slrev.Vol6.Iss2.1878.pp224-238>.

Received the editorial office: 5 April 2023

Accepted for publication: 10 May 2023

SVITLANA ANATOLIIVNA PETROVSKA,

*Candidate of Economic Sciences,
Kharkiv National University of Internal Affairs,
Sumy Branch,
Department of Socio-Economic Disciplines;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1992-4161>,
e-mail: petrovska_svitlana@univd.edu.ua;*

MYKHAILO VASYLOVYCH PETROVSKYI,

*Candidate of Physical and Mathematical Sciences, Associate Professor,
Sumy State University,
Department of Electrical Power Engineering;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0387-3136>,
e-mail: m.petrovskyi@etech.sumdu.edu.ua*

**ANALYSIS OF THE UKRAINIAN LEGISLATION ON LABOUR PROTECTION
ADAPTATION TO THE EUROPEAN UNION ACTS**

The decision of the European Council dated 23 June 2022 to grant Ukraine the status of an EU candidate became a significant incentive for reforms in the country. Reforming labour protection legislation is one of the most urgent tasks for the successful completion of Ukraine's European integration and for the development of the country's economy.

The purpose of the article is to study the state of adaptation of Ukrainian legislation in the field of labour protection, in particular, occupational safety and health as well as employees' health protection, to the legislation of the European Union. To achieve this goal, the general scientific and special scientific methods were used, in particular, dialectical, formal and logical, and comparative legal methods.

The state of implementation of the provisions of the main European directives relating to occupational health and safety in the workplace into Ukrainian legislation is analysed. It has been established that by the beginning of 2023, the provisions of the analysed directives have been implemented only partially, since a significant part of the provisions has not been implemented into Ukrainian labour protection legislation.

On the basis of the study, there have been identified factors that negatively affect the implementation process. Recommendations for improving the efficiency and effectiveness of the implementation of EU acts into Ukrainian legislation have been proposed. The adoption of the necessary regulatory legal acts in the field of labour protection to harmonise Ukrainian legislation with the European one has been substantiated.

The process of Ukrainian legislation adaptation to EU norms requires coordinated cooperation between all branches of government for effective work and successful implementation of their rule-making and law enforcement powers in practice. The main focus of the ongoing process of Ukraine's legislative approximation with the EU should not be on the implementation of individual directives, but on the transfer of the overall architecture of EU legislation on health and safety, starting with the alignment with Framework Directive № 89/391/EEC. In order to create a national state legal system that complies with EU norms, it is necessary to simultaneously adapt existing laws and adopt new legislative acts that comply with the European legal framework.

Key words: *labour protection legislation, occupational safety and health, adaptation of Ukrainian legislation, directive, implementation of European standards.*

Цитування (ДСТУ 8302:2015): Петровська С. А., Петровський М. В. Аналіз адаптації законодавства України з охорони праці до актів Європейського Союзу. *Право і безпека*. 2023. № 3 (90). С. 44–57. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2023.3.04>.

Citation (APA): Petrovska, S. A., & Petrovskyi, M. V. (2023). Analysis of the Ukrainian legislation on labour protection adaptation to the European Union acts. *Law and Safety*, 3(90), 44–57. <https://doi.org/10.32631/pb.2023.3.04>.