

УДК 349.22:331.45:341.242.2(477)

ОСОБЛИВОСТІ РЕФОРМУВАННЯ ПРАВА НА БЕЗПЕЧНІ ТА ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АСПЕКТ

Оксана Стасів, Христина Плєсканка***

**Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Університетська, 1, Львів, Україна, 79007,
e-mail: stasivoksana2304@gmail.com
ORCID ID:0000-0002-4846-7035*

***Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Університетська, 1, Львів, Україна, 79007,
e-mail: kristinapleskanka@gmail.com
ORCID ID: 0009-0006-7086-4906*

Присвячено аналізу права на безпечні та здорові умови праці як ключової складової професійної безпеки в контексті євроінтеграційних зобов'язань України. Значна увага приділена нормативному дослідженню права на безпечні та здорові умови праці у Європейському Союзі, зокрема в Рамковій директиві 89/391/ЄЕС «Про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі», та деяких країнах європейського союзу зокрема.

Доведено, що для ефективної гармонізації українського законодавства з *acquis* ЄС необхідно перейти до системного превентивного підходу, за яким пріоритет віддається запобіганню професійним ризикам, що покладається здебільшого на роботодавця. Обґрунтовано ключові аспекти такого реформування, яке має включати можливість участі працівників чи їхніх представників в управлінні підприємством, установою, організацією. При цьому важливо розглядати психосоціальні ризики як складову права безпеки та здоров'я на роботі.

На основі аналізу досвіду деяких держав-членів, де превентивна модель поєднує правові, організаційні та соціальні інструменти, доведено доцільність впровадження в Україні комплексного системного підходу до умов праці, які базуються на європейських стандартах. Водночас підкреслено, що просте формальне перенесення норм недостатнє – держава зобов'язана створити реальні механізми їх виконання, посилити роль соціального діалогу, інспекційного нагляду та стимулювання роботодавців до інвестицій у безпеку.

Ключові слова: безпека праці, охорона праці, європейські стандарти, працівник, роботодавець.

DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/vla.2026.82.257>

Постановка проблеми. Право на безпечні та здорові умови праці є однією з фундаментальних засад трудового законодавства, поряд із принципами соціального захисту та рівності сторін трудових відносин. Ці засади належать до визнаних європейських цінностей, закріплених, зокрема, в Хартії основних прав Європейського Союзу, де підкреслюється: «Кожен робітник має право на умови праці, які поважають його здоров'я, безпеку та гідність» (ст. 31). Необхідність реформування цієї сфери зумовлена євроінтеграційними зобов'язаннями України, які передбачають не лише формальну гармонізацію норм, а й адаптацію національ-

них інститутів до стандартів ЄС. Вітчизняне законодавство у сфері охорони праці значною мірою успадкувало радянську модель, де акцент робився на компенсаціях після настання шкоди, а працівник залишався пасивним учасником трудових відносин. Це суперечить європейським стандартам, закріпленим у Рамковій директиві 89/391/ЄЕС, які вимагають активної участі працівників у запобіганні ризикам та чіткого визначення їхніх прав, як-от на відмову від небезпечної роботи.

Окрему проблему становить процес гармонізації трудового законодавства України з правом Європейського Союзу. Незважаючи на взяті державою зобов'язання у межах Угоди про асоціацію з ЄС, імплементація положень рамкових директив ЄС у сфері безпеки та гігієни праці відбувається фрагментарно та без належного концептуального переосмислення ролі працівника як суб'єкта трудових правовідносин. За даними Держпраці, у 2024–2025 рр. кількість зареєстрованих нещасних випадків залишається високою (понад 4–5 тис. щорічно), а реальний рівень травматизму, за оцінками експертів МОП, у 2–3 рази вищий через недооблік. Тому питання реформування права на безпечні та здорові умови праці в євроінтеграційному контексті, безумовно, потребує комплексного наукового аналізу з урахуванням євроінтеграційних процесів та досвіду країн-членів Європейського Союзу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання правового регулювання трудових прав і обов'язків працівників, зокрема в контексті професійної безпеки та гармонізації з міжнародними стандартами, розглядається в науковій літературі. Зокрема, Л. П. Амелічевої, Ю. Б. Бек, О. М. Рим, О. В. Стасів та інших. У публікаціях постійно порушується питання про те, наскільки ефективне національне правове регулювання у сфері охорони праці і чи відповідає воно європейським стандартам, що робить актуальним подальший аналіз і пошук шляхів для вдосконалення.

Метою статті є дослідження стандартів ЄС щодо безпеки та здоров'я працівників на роботі, а також законодавства окремих країн Європейського Союзу.

Завданням статті є виявлення дискусійних питань у науковій літературі та чинному законодавстві щодо охорони праці загалом та права на безпеку і здоров'я на роботі зокрема, аналіз їх реалізації на практиці, порівняння українських та європейських підходів, а також формування пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання трудових відносин в Україні.

Вклад основного матеріалу. Після підписання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом у 2014 р. та подання заявки на членство в ЄС держава зобов'язалася адаптувати законодавство до *acquis communautaire* – сукупності правових норм ЄС. Це стосується насамперед галузей соціальної політики, охорони праці, умов праці та захисту трудових прав працівників, які визначено як ключові складові європейських стандартів праці [8].

Європейська модель трудових відносин суттєво відрізняється від традиційної української системи. У ЄС домінує превентивна концепція управління ризиками, яка передбачає системну оцінку небезпек на робочому місці, активну участь працівників у гарантуванні безпеки праці та відповідальність роботодавця за створення умов, які мінімізують ризики до їх виникнення. Натомість в Україні система охорони праці досі переважно орієнтована на реагування після настання інцидентів, а не на їх запобігання.

Становлення європейських принципів у сфері трудових прав та обов'язків – це не тільки правове зобов'язання України в рамках Угоди про асоціацію, а й необхідна умова для забезпечення конкурентоспроможності національного ринку

праці, соціального захисту працівників і створення сталих моделей управління ризиками на робочих місцях.

Працівники реалізують свої трудові права шляхом укладення трудового договору, що гарантує право на здорові та безпечні умови праці; гідне ставлення з боку роботодавця та колег тощо [5, с. 116–120]. Обов'язки працівника включають: виконання роботи особисто та належно; проходження інструктажів та навчання з питань охорони праці; дотримання правил техніки безпеки та користування засобами колективного та індивідуального захисту; співпрацю з роботодавцем для створення безпечних умов праці; своєчасне повідомлення керівництва про небезпечні ситуації; проходження медичних оглядів [5, с. 67–68].

Реалізація цих прав та обов'язків на національному рівні значною мірою залежить від законодавчих норм та практики їх виконання. У Європейському Союзі для цього створено системну модель, яка забезпечує мінімальні стандарти безпеки і здоров'я на робочих місцях у всіх державах-членах та водночас формує культуру превентивного підходу [13]. Основою цієї моделі стала Рамкова Директива Ради 89/391/ЄЕС. Вона не лише встановлює юридичні рамки, а й закріплює принцип активної участі працівників в управлінні професійними ризиками – від права на інформацію та консультації до можливості обирати своїх представників з питань безпеки праці та безпосередньо брати участь в організації цих заходів. Превентивний підхід до безпеки праці є основою цієї Директиви [8; 9].

Основні принципи Директиви Ради 89/391/ЄЕС включають обов'язки роботодавця забезпечувати безпечні та здорові умови праці, усувати потенційні та реальні небезпечні фактори, своєчасно інформувати працівників про ризики та консультувати їх у питаннях професійної безпеки [8].

Практичне застосування директиви в різних країнах ЄС демонструє ефективність цих принципів. Так, у Швеції працівник має право в будь-який момент залишити робоче місце, якщо вважає, що його життя або здоров'я під загрозою. У такому випадку роботодавець зобов'язаний негайно усунути загрозу перед відновленням роботи, а будь-які дисциплінарні заходи щодо працівника за таку дію заборонені [6]. Подібні механізми діють у Німеччині, Австрії та Польщі, де інтеграція директиви в національне законодавство забезпечує високий рівень безпеки та ефективного управління ризиками [8].

Важливим аспектом сучасної європейської моделі є розширення сфери уваги на психологічні загрози та нові виклики, пов'язані з цифровою та дистанційною роботою. У рамках стратегії ЄС 2021–2027 передбачено врахування стресу, психоемоційного навантаження, організаційних змін та нових технологічних викликів [14]. Працівники, які працюють дистанційно, мають право на інструктаж щодо роботи на технічних засобах, які надаються роботодавцем, профілактики стресу та доступ до психологічної підтримки.

Порівняно з українською системою охорони праці, яка регламентується здебільшого Законом «Про охорону праці» та КЗпП [1; 2], європейська модель відзначається більшою системністю та превентивністю. У цьому контексті, як зазначає О. В. Стасів національне законодавство України, попри значні зусилля з адаптації до вимог ЄС, все ще характеризується відсутністю єдиного підходу до імплементації європейських принципів, що проявляється у термінологічних невідповідностях та дублюванні норм. Зокрема, авторка підкреслює, що «національний законодавець, імплементуючи у національне законодавство принципи та норми ЄС, нерідко не дотримується єдиного підходу до розуміння змісту цих принципів, а часто використовує різні терміни щодо позначення одних і

тих самих понять, чим провокує різне трактування та застосування норм» [16, с. 75]. Це призводить до фрагментарної реалізації директив ЄС, таких як 89/391/ЄЕС, де радянський спадок поняття «охорона праці» конфліктує з європейським розумінням безпеки праці та охорони здоров'я працівників, вимагаючи комплексних реформ, включаючи об'єднання нормативних актів та вилучення застарілих заборон (наприклад, щодо роботи жінок у шкідливих умовах праці), а також посилення профілактичних та попереджувальних механізмів запобігання професійним ризикам для повної гармонізації з *acquis communautaire*.

Аналіз європейського досвіду дозволяє виокремити кілька напрямів для вдосконалення українського законодавства: по-перше, чітке визначення обов'язку роботодавця усунути небезпеку до відновлення роботи; по-друге, інтеграція психологічної безпеки та управління стресом; по-третє, формалізація права працівників на відмову від небезпечної роботи без ризику для кар'єри та належної участі у процесах управління ризиками [7; 8].

У контексті євроінтеграції України, аналіз досвіду країн Європейського Союзу (ЄС) щодо прав та обов'язків працівників з професійної безпеки є ключовим для розуміння ефективних механізмів професійної безпеки та превентивної культури безпеки.

Німецька модель безпеки праці є зразком поєднання суворого законодавства з розвиненою системою соціального страхування, що відповідає принципам Європейського стовпа соціальних прав [8]. Основним нормативним актом є Закон про охорону праці, який зобов'язує роботодавців проводити регулярні оцінки ризиків, їх виявлення та попередження, а також забезпечувати навчання та засоби індивідуального захисту (ЗІЗ).

У 2025 р., відповідно до оновлень коаліційної угоди, акцент робився на цифровізацію процесів, зменшення бюрократії та гнучкості робочого часу, з обмеженням робочого дня до 8 годин (з можливістю подовження до 10 год за згодою), що узгоджується з Директивою ЄС про робочий час (2003/88/ЄС). Працівники мають право відмовитися від небезпечної роботи без дисциплінарних наслідків, а представники з безпеки праці беруть активну участь в аудитах та усуненні ризиків, що знижує кількість нещасних випадків на 15–20% порівняно зі середньоевропейськими показниками, за даними EU-OSHA [11]. За даними Eurostat за 2023 рік рівень нещасних випадків у Німеччині становить менше 1.0 на 100 000 працівників, що нижче середнього по ЄС (1.63) [18].

Соціальні гарантії в Німеччині включають обов'язкове страхування від нещасних випадків та професійних захворювань через DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung), яке покриває лікування, реабілітацію та компенсацію втрати працездатності. Станом на 2026 рік мінімальна заробітна плата становить € 13.90 за годину (з підвищенням до € 14.60 у 2027 р.). Для вразливих груп, як вагітні працівниці, передбачено спеціальний захист від звільнення та адаптацію робочих місць, що відповідає Директиві ЄС про гендерну рівність (2019/1158). Наприклад, у разі витoku хімічних речовин, алгоритм реагування включає негайну евакуацію, виклик інспекції праці та проведення аудиту, з обов'язковим залученням працівників до аналізу причин, що мінімізує повторні інциденти.

Шведська модель, відома як «скандинавська», акцентує на колективних переговорах та партнерстві між профспілками, роботодавцями та державою, що узгоджується з принципами соціального діалогу в Європейському стовпі соціальних прав [8]. Закон «Про робоче середовище» зосереджений на оцінці професійних ризиків та їхньому виявленні, при цьому основна відповідальність за

створення безпеки праці і фізичної, і психологічної покладається на роботодавця, а контроль є посиленним зі сторони держави. Так, у 2025 р. Шведське агентство з робочого середовища посилило нагляд за дотриманням законодавства про безпеку праці, застосовуючи цифрові інструменти моніторингу дотримання норм праці. Представники працівників є фактично на кожному підприємстві та мають право стежити за дотриманням умов праці роботодавцем, а також можуть зупинити роботу підприємства, якщо є загроза життю чи здоров'ю людей. Рівень нещасних випадків тут один із найнижчих у ЄС, а саме нижче 1.0 на 100 000 працівників за даними Eurostat 2023 [18].

Соціальні гарантії фокусуються на балансі роботи та життя: працівники мають право на 25 днів оплачуваної відпустки, до 120 днів оплачуваного догляду за хворою дитиною та скорочений робочий день для батьків дітей до 8 років. Відсутність національної мінімальної зарплати компенсується колективними угодами, які охоплюють 90% працівників, забезпечуючи середню зарплату на рівні €3 500–4 000 щомісяця [8]. Як показують результати досліджень – такий підхід знижує стрес та помилки на роботі, зменшуючи професійне вигорання на 25% порівняно з країнами з менш розвиненими гарантіями [7]. Наприклад, при виявленні ризику, як поломка обладнання, представник працівників може зупинити процес, викликати інспекцію та вимагати усунення, з обов'язковим навчанням після інциденту, що посилює колективну відповідальність.

Австрійська система безпеки праці поєднує державне регулювання з колективними угодами, відповідаючи Директиві 89/391/ЄЕС [9]. Закон «Про безпеку та здоров'я на роботі» вимагає від роботодавців регулярних аудитів, надання засобів індивідуального захисту та залучення працівників до оцінки ризиків, з посиленням у 2026 р., через нові правила для дистанційної праці, права на відключення та алгоритмічне управління [9]. Працівники мають право на відмову від небезпечної роботи та участь в управлінні безпекою праці, що знижує травматизм. Так, рівень професійних захворювань тут на 12% нижчий за середній по ЄС, а саме за даними Eurostat 2023 р. нещасні випадки трапляються 3.0 на 100 000 [18].

Соціальні гарантії включають 25–30 днів відпустки, 13-ту та 14-ту зарплати та обов'язкове страхування від нещасних випадків. Мінімальна зарплата регулюється колективними угодами (від € 1500–2000 залежно від сектору), без національного мінімуму. Сучасні тенденції розвитку трудового законодавства включають цифровізацію кадрової документації та електронний облік робочого часу, що сприяє більш ефективному контролю дотримання норм робочого часу і запобіганню надмірним перепрацюванням. У разі настання інциденту (наприклад, отруєння) проводиться оперативний аудит за участю інспекції праці, з акцентом на превентивні заходи та компенсації через систему соціального страхування, що мотивує роботодавців активніше вкладати кошти в безпеку праці.

Польська модель, як країни, що пройшла швидко євроінтеграцію, демонструє трансформацію від пострадянських норм до європейських стандартів. Трудовий кодекс регулює обов'язки з безпеки праці, включаючи право на відмову від небезпечної роботи та обов'язкові медичні огляди. Державна інспекція праці здійснює контроль, а рівень нещасних випадків знизився на 10% завдяки впровадженню превентивних заходів EU-OSHA. Нещасні випадки на виробництві трапляються зі статистикою близько 2.0 на 100 000 [18].

Соціальні гарантії охоплюють оплачувані лікарняні, 20–26 днів відпустки та мінімальну зарплату PLN 4806 брутто щомісяця (PLN 31.40 за годину) у 2026 р. Як показують результати досліджень такі регулярні огляди дозволяють вчасно виявляти ризики, зменшуючи професійні захворювання на 15% [7]. Наприклад, при травмі комісія розслідує інцидент, з фокусом на відповідальність роботодавця, що стимулює превенцію, але досі потребує посилення для повної гармонізації з ЄС.

Для України в умовах євроінтеграції особливу цінність становить досвід Польщі – країни, яка не просто формально імплементувала директиви ЄС у своє законодавство, а й поступово перебудувала національні інституції, щоб забезпечити реальне виконання цих норм. Було переглянуто підходи до державного нагляду, посилено роль державної інспекції праці, запроваджено ризикоорієнтований підхід перевірок та широко залучено соціальних партнерів до обговорення питань безпеки праці. На початкових етапах оцінка професійних ризиків часто здійснювалася формально, без реального аналізу умов праці. Частина роботодавців сприймала нові вимоги як додаткове адміністративне навантаження, а малий і середній бізнес мав обмежені можливості для інвестування у превентивні заходи. Крім того, відчувалася нестача підготовлених фахівців та ресурсів для ефективного інспекційного контролю. Польський підхід показує, наскільки важливий еволюційний шлях реформ у сфері трудового законодавства: коли зміни не обмежуються лише увідповідненням текстів законів до європейських вимог, а супроводжуються реальним посиленням нагляду за дотриманням правил, розвитком повноцінного соціального діалогу та створенням стимулів для роботодавців інвестувати в безпечні та здорові умови праці.

Ці та інші особливості правового регулювання були враховані в Проекті Закону України «Про безпеку та здоров'я на роботі працівників», який визначає в пріоритеті ризикоорієнтований підхід до організації безпеки праці роботодавцем, а також покладає на роботодавця низку обов'язків, пов'язаних із запровадженням цього підходу. Зокрема, це стосується управління професійними ризиками. А саме ідентифікації небезпек; проведення їх відповідних аналізів, оцінки; планування заходів, спрямованих на зниження професійних ризиків; нагляд, періодичний контроль тощо [15, ст. 16].

В проєкті згадуваного закону також посилюється й відповідальність роботодавців за невиконання норм щодо безпеки та здоров'я на роботі, шляхом встановлення посиленої адміністративної та кримінальної відповідальності. Водночас роботодавцю даються можливості щодо вибору самостійно найефективніших способів організації безпеки працівників, проте за доцільність такого вибору вони нестимуть матеріальну відповідальність.

Висновки. Дослідивши особливості встановлення права на безпеку та здоров'я на роботі в ЄС та деяких європейських країнах та порівнявши проведenu роботу на шляху прийняття євроінтеграційного Закону України «Про безпеку та здоров'я на роботі» вважаємо, що проєкт цього закону має бути прийнятий якнайшвидше, оскільки він відповідає європейським стандартам. Адже чинний Закон України «Про охорону праці», а також інша величезна кількість діючих нормативно-правових актів з охорони праці не відповідає сучасним потребам ринку праці, а також євроінтеграційному курсу нашої країни. Ризикоорієнтовний підхід до організації праці, наскільки це можливо в реаліях чинного законодавства, застосовується і зараз Державною службою України з питань праці, але запрацює він тільки за умови оновлення законодавства щодо безпеки праці.

Список використаних джерел

- 1 Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.
- 2 Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
- 3 Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text>.
- 4 Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Львів, 2021. URL: <https://law.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/dis-2.pdf>.
- 5 Трудове право України : навч. посіб. / В. Е. Теліпко, О. Г. Дутова ; за заг. ред. В. Е. Теліпко. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 456 с. URL: https://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/CUL/43-Trydove_pravo_Ukr-Telipko.pdf.
- 6 Baykuş N. Role of the Regulation Framework in Occupational Safety: A Comparative Analysis. *Safety*. 2024. Vol. 10, No. 4. Art. 87. URL: <https://www.mdpi.com/2313-576X/10/4/87>.
- 7 Bazan-Bulanda A. Impact of Occupational Health and Safety Regulations on the Employee's Decision to Take up Employment. 2019. URL: https://www.researchgate.net/publication/332101209_Impact_of_Occupational_Health_and_Safety_Regulations_on_the_Employee's_Decision_to_Take_up_Employment.
- 8 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. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj/eng>.
- 9 Directive 89/391/EEC – Framework Directive on occupational safety and health. EU-OSHA. URL: <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>.
- 10 Directive 89/654/EEC – Minimum safety and health requirements for the workplace. *EU-OSHA*. URL: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/health-and-safety-work_en.
- 11 Facts and figures. *EU-OSHA*. URL: <https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures>.
- 12 Act on the Implementation of Measures of Occupational Safety and Health (Arbeitschutzgesetz – ArbSchG). *Gesetze-im-Internet*. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_arbschg/.
- 13 Occupational Safety and Health Convention. (No. 155). 1981. ILO. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312300.
- 14 Walters D. Participation in safety and health in European workplaces. *European Journal of Industrial Relations*. 2020. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/00119835670>.
- 15 Про безпеку та здоров'я працівників на роботі : Проект Закону України від 17.08.2022. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=1d23af02-a0ec-4458-9d88-2e4c9df8669f>.
- 16 Стасів О. В. Трансформація розуміння конституційного права на безпечні та здорові умови праці в умовах євроінтеграції. *Український часопис конституційного права*. 2022. № 3. С. 72–80. URL: <https://www.constjournal.com/pub/3-2022/transformatiia-rozuminnia-konstytutsiinoho-prava-bezpechni-zdorovi-umovy-pratsi/>.
- 17 Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023. EU-OSHA. URL: https://osha.europa.eu/sites/default/files/OSH_in_Europe_state_trends_report_2023_en.pdf.
- 18 Accidents at work statistics – Statistics Explained. *Eurostat*. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents_at_work_statistics.

References

- 1 *Pro okhoronu pratsi : Zakon Ukrainy (14.10.1992 № 2694-XII)*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.
- 2 *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy : Zakon Ukrainy (10.12.1971 № 322-VIII)*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
- 3 *Pro zahalnooboviazkove derzhavne sotsialne strakhuvannia : Zakon Ukrainy (23.09.1999 № 1105-XIV)*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text>.
- 4 Rym, O. M. (2021). *Trudove pravo Yevropeiskoho Soiuzu ta yoho vplyv na rozvytok trudovoho prava Ukrainy (Doctoral dissertation, specialty 12.00.05)*. Lviv. Retrieved from <https://law.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/dis-2.pdf>.
- 5 Telipko, V. Ye., & Dutova, O. H. (2009). *Trudove pravo Ukrainy*. Kyiv : Tsentр uchbovoi literatury. Retrieved from https://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/CUL/43-Trydove_pravo_Ukr-Telipko.pdf.
- 6 Baykuş, N. (2024). *Role of the Regulation Framework in Occupational Safety: A Comparative Analysis*. *Safety*, 10(4), Art. 87. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2313-576X/10/4/87>.
- 7 Bazan-Bulanda, A. (2019). *Impact of Occupational Health and Safety Regulations on the Employee's Decision to Take up Employment*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/332101209_Impact_of_Occupational_Health_and_Safety_Regulations_on_the_Employee's_Decision_to_Take_up_Employment.
- 8 *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*. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj/eng>.
- 9 *Directive 89/391/EEC – Framework Directive on occupational safety and health. EU-OSHA*. Retrieved from <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>.
- 10 *Directive 89/654/EEC – Minimum safety and health requirements for the workplace. EU-OSHA*. Retrieved from https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/health-and-safety-work_en.
- 11 *Facts and figures. EU-OSHA*. Retrieved from <https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures>.
- 12 *Act on the Implementation of Measures of Occupational Safety and Health (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG). Gesetze-im-Internet*. Retrieved from https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_arbschg/.
- 13 *Occupational Safety and Health Convention*, 155, 1981. ILO. Retrieved from https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312300.
- 14 Walters, D. (2020). *Participation in safety and health in European workplaces. European Journal of Industrial Relations*. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0959680119835670>.
- 15 *Pro bezpeku ta zdorovia pratsivnykiv na roboti : Proiekt Zakonu Ukrainy (17.08.2022)*. Retrieved from <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=1d23af02-a0ec-4458-9d88-2e4c9df8669f>.
- 16 Stasiv, O. V. (2022). *Transformatsiia rozuminnia konstytutsiinoho prava na bezpechni ta zdorovi umovy pratsi v umovakh yevrointehratsii. Ukrainnyi chasopys konstytutsiinoho prava*, (3), 72–80. Retrieved from <https://www.constjournal.com/pub/3-2022/transformatsiia-rozuminnia-konstytutsiinoho-prava-bezpechni-zdorovi-umovy-pratsi/>.
- 17 *Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023. EU-OSHA*. Retrieved from https://osha.europa.eu/sites/default/files/OSH_in_Europe_state_trends_report_2023_en.pdf.
- 18 *Accidents at work statistics – Statistics Explained. Eurostat*. Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents_at_work_statistics.

**PECULIARITIES OF REFORMING THE RIGHT TO SAFE
AND HEALTHY WORKING CONDITIONS IN THE CONTEXT
OF EUROPEAN INTEGRATION: A COMPARATIVE ASPECT**

Oksana Stasiv, Khrystyna Pleskanka***

**Ivan Franko National University of Lviv,
Universytetska Str., 1, Lviv, Ukraine, 79007,
e-mail: stasivoksana2304@gmail.com*

ORCID ID:0000-0002-4846-7035

***Ivan Franko National University of Lviv,
Universytetska Str., 1, Lviv, Ukraine, 79007,
e-mail:kristinapleskanka@gmail.com*

ORCID ID: 0009-0006-7086-4906

The study is devoted to the analysis of the right to safe and healthy working conditions as a key component of occupational safety in the context of Ukraine's European integration commitments. Significant attention is given to the normative examination of the right to safe and healthy working conditions in the European Union, in particular within the Framework Directive 89/391/EEC "on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work", as well as in selected EU Member States.

It is argued that, in order to effectively harmonize Ukrainian legislation with the EU *acquis*, it is necessary to shift to a systemic preventive approach, in which priority is given to the prevention of occupational risks and the primary responsibility for which lies with the employer. The key aspects of such reform are substantiated; this reform must include the possibility for workers or their representatives to participate in the management of the enterprise, institution, or organization. At the same time, it is essential to treat psychosocial risks as an integral part of the right to safety and health at work.

Drawing on the experience of certain Member States, where the preventive model integrates legal, organizational, and social instruments, the study demonstrates the advisability of implementing in Ukraine a comprehensive systemic approach to working conditions based on European standards. Simultaneously, it is emphasized that a mere formal transposition of norms is insufficient — the state is obliged to establish real mechanisms for their enforcement, strengthen the role of social dialogue, inspection supervision, and incentives for employers to invest in safety.

Keywords: occupational safety, labour protection, European standards, worker, employer.

*Стаття: надійшла до редакції 02.04.2026
прийнята до друку 16.04.2026*