

**ОХОРОНА ПРАЦІ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ В МАШИНОБУДІВНІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ
ЧЕСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ**

**OCCUPATIONAL SAFETY OF UKRAINIAN CITIZENS IN THE MACHINE-BUILDING
INDUSTRY OF THE CZECH REPUBLIC**



*Нестер Анатолій Антонович, доктор технічних наук, доцент,
доцент кафедри будівництва та цивільної безпеки, Хмельницький
національний університет, Хмельницький, Україна,
e-mail: nesteranatol11@gmail.com,*

<https://orcid.org/0000-0002-1276-6068>

Анотація. Стаття присвячена аналізу чеської системи забезпечення охорони праці в машинобудівній промисловості Чехії, функціонуванню медичного страхування працюючих (в тому числі добровільне медичне страхування) та тих громадян, хто потрапив до республіки внаслідок бовових дій на території України. Розглянуто розвинуту систему медичного забезпечення населення та іноземців, серед яких достатньо велика кількість громадян України, що покинули межі держави з названої вище причини. Відмічено про широкий доступ іноземних громадян до ринку праці. Станом на січень 2026 р в Чехії перебуває близько 392-395 тисяч українців із тимчасовим захистом, а близько 152-155 тисяч українців мали трудові договори на початку 2025 року.

Метою статті є дослідження особливостей охорони праці українців у машинобудівній промисловості Чехії та вимагає аналізу правового поля ЄС/Чехії та України, адаптації українців (мовно-культурні бар'єри, відмінності в культурі безпеки), ролі українських діаспор та міграційних служб, а також взаємодії з чеськими інспекціями праці для забезпечення відповідності нормам ЄС і захисту прав працівників з України, що вимагає порівняльного підходу до регулювання та соціального захисту в обох країнах.

Для повного та успішного досягнення встановленої мети даного наукового дослідження в основу методологічного прийому покладено застосування загальнонаукових методів. А саме використано емпіричний рівень пізнання, спостереження та порівняння, фундаментні розвідки. Для узагальнення досліджень був обраний метод контент-аналізу. Теоретичні методи дослідження – аналіз, синтез та узагальнення – було застосовано для виокремлення проблемних питань.

Аналіз праць чеських та українських авторів, які вивчають положення українських громадян в Чеській Республіці свідчать, що громадяни України як і інші біженці мають повне право працевлаштування відповідно до свого фаху, бажань, можливостей та повинні бути забезпечені навчанням з питань охорони праці. Українці мають умовний вільний доступ до ринку праці.

Найпоширенішими видами дозволів є: карта працевлаштування, синя карта, позачергова робоча віза або дозвіл на працевлаштування.

Навчання з охорони праці у Чехії є обов'язковим для всіх працівників, включаючи іноземців, і регулюється Трудовим кодексом. Роботодавець зобов'язаний проводити інструктаж під час працевлаштування та періодичні навчання. Широка сфера медичного обслуговування та страхування громадян створюють сприятливі умови як для працюючих так і для навчання в Чеській Республіці і можуть стати прикладом для України.

Досліджено специфічні зв'язки між структурами влади та бізнесом в частині забезпечення охорони праці на машинобудівних підприємствах Чеської Республіки. На основі проведеного дослідження зроблено висновок щодо удосконалення системи страхування та медичного обслуговування працюючих в українській державі.

Науковий результат, отриманий в процесі цих досліджень, може бути використаний українською державою для вивчення, поширення на підприємствах та суспільстві в частині поглиблення медичного обслуговування та страхування громадян української держави.

Ключові слова: медичне забезпечення, страхування, чеські автори, карта працевлаштування, мігранти

Вступ. Утвердження незалежної української держави після розпаду Радянського Союзу, порушило перед Україною цілий комплекс питань щодо самостійного статусу, зокрема, формування владних структур, перехід до ринкової економіки, реформування збройних сил та забезпечення міжнародного миру. Ці питання повинні були вирішуватись спираючись на Акт проголошення незалежності 24 серпня 1991 року та підтримку Всеукраїнського референдуму. Але незалежність України та рух робочої сили тісно пов'язані: вона відкрила шлях до вільного переміщення людей, стала поштовхом до масової трудової міграції через економічні труднощі, що призвело до "відтоку мізків", але також створює умови для нових можливостей та інтеграції в європейський ринок праці; зараз війна загострила цю міграцію, але зміцнює ідентичність та прагнення до самостійного розвитку, де робоча сила є ключовим ресурсом.

Для подолання "відтоку мізків" потрібно дослідити причини, що змушують висококваліфікованих фахівців покидати країну. Але тут є і завдання держави серед яких наступні: забезпечення робочої силою ключових секторів економіки, щоб уникнути дефіциту кадрів; залучення та утримання талановитих людей для створення нових технологій, що підвищує конкурентоспроможність держави; розробка програм соціального захисту мігрантів, підтримки внутрішньо переміщених осіб та забезпечення рівних можливостей на ринку праці.

Таким чином, рух робочої сили є критично важливим чинником для досягнення стратегічних цілей держави у сфері економіки, соціального розвитку та інновацій, а його розуміння вимагає постійних наукових досліджень та адекватних практичних рішень.

В статті розглядаються питання охорони праці в Чеській Республіці, яка може стати прикладом для організації вирішення цих проблем в Україні.

Аналіз досліджень і публікацій з проблем охорони праці показує, що є в українській державі автори, серед яких викладачі ВУЗів (В.Березуцький, О.Нестеров, О.Нагурський), які працюють над проблемами охорони праці та збереження здоров'я працівників. Особливої уваги заслуговують роботи таких вітчизняних і чеських авторів, як О.Білик (Київський національний університет імені Тараса Шевченка), Wolters Kluwer, М. Копецька, Й.Стібіц, З. Шенк, Е. Dandová, J. Slácal, Р. Osicka (автори чеської держави) та ін. Але достатньо серйозна кількість праць з охорони праці свідчить про інтерес суспільства та фахівців, вивчення досвіду розвинутих держав, серед яких Чехія, для вирішення проблем з питань, пов'язаних з охороною праці.

Матеріали та методи. Статистичні дані та публікації цілого ряду фахівців свідчать про те, що основні проблеми охорони праці в Україні включають низьку культуру безпеки, недостатнє фінансування профілактики, застаріле обладнання та відсутність ефективної системи соцстрахування від ризиків на виробництві, а в світі – це зростання небезпечних форм зайнятості (гіг-економіка- це модель "економіки на вимогу", що надає свободу, але й несе ризики нестабільності та відсутності соціальних гарантій, характерних для штатного працевлаштування), психосоціальні ризики, вплив зміни клімату та цифровізація робочого місця, що вимагає переосмислення безпеки праці.

Проблематика охорони праці в Чехії зосереджена на питаннях адаптації іноземних працівників (особливо українців) щодо нерозуміння норм, мовних бар'єрів, відсутності документів (страховки), та

наслідків нещасних випадків (важкі юридичні та фінансові питання для всіх сторін). Роботодавці стикаються з ризиками через недбалість або некомпетентність іноземців, а самі працівники – з небезпекою травмування через недостатнє навчання. Ключовим є впровадження чітких інструктажів, забезпечення належної культури безпеки та вирішення питань медичного обслуговування для всіх.

Метою роботи є дослідження особливостей охорони праці українців у машинобудівній промисловості Чехії та вимагає аналізу правового поля ЄС/Чехії та України, адаптації українців (мовно-культурні бар'єри, відмінності в культурі безпеки), ролі українських діаспор та міграційних служб, а також взаємодії з чеськими інспекціями праці для забезпечення відповідності нормам ЄС і захисту прав працівників з України, що вимагає порівняльного підходу до регулювання та соціального захисту в обох країнах.

Для досягнення поставленої мети у статті вирішуються такі завдання:

- виробництво в чеській державі на сьогоdnішньому етапі;
- логістика та можливості переміщення в державі;
- розвиток технологій та ІТ для пошуку елементів зайнятості;
- реалізація норм охорони праці на підприємствах з українськими працівниками.

Виклад основного матеріалу. Станом на кінець 2024 — початок 2025 року, понад 150-155 тисяч громадян України з тимчасовим захистом офіційно працювали в Чехії, причому жінки склали більшість, а найчастіше вони були зайняті у будівництві, машинобудівному виробництві та транспорті, допомагаючи вирішувати дефіцит робочої сили в країні [1].

Право мігрантів працювати в Чехії залежить від типу статусу проживання або країни походження. Перш за все, громадянину слід з'ясувати, чи іноземець має вільний або умовний доступ до ринку праці. Якщо іноземець має вільний доступ до ринку праці, інший дозвіл на працевлаштування йому не потрібен. У разі умовного доступу, іноземцю потрібно оформити один із дозволів. Найпоширенішими видами дозволів є: карта працевлаштування, синя карта, позачергова робоча віза або дозвіл на працевлаштування.

Робоча чеська карта — це пластиковий документ з біометричними даними, який видається на термін до 2 років з можливістю продовження. Вона прив'язана до конкретного роботодавця та вакансії, зареєстрованої в Центральній базі вакансій Міністерства праці Чехії. Зміна роботодавця або посади можлива, але вимагає повідомлення Міністерства внутрішніх справ Чехії.

Синя карта (Modrá karta) в Чехії — це єдиний дозвіл на тривале проживання та роботу для громадян третіх країн (не членів ЄС) з високою кваліфікацією. Вона вимагає вищої освіти та зарплати (понад 1,5 середньої по країні). Карта діє як дозвіл на роботу на конкретній позиції, спрощує працевлаштування та видається на термін договору плюс 3 місяці.

Позачергова (швидка) робоча віза в Чехію (зазвичай у межах програми «Режим Україна») дозволяє українцям отримати довгостроковий дозвіл (тип D) або трудову карту швидше, уникаючи довгої черги на подачу документів. Основою є офіційне запрошення від роботодавця. Процес займає менше часу, ніж звичайна процедура, часто через спеціальні візові центри.

Робоча карта Чехії (Zaměstnanec karta) — це офіційний дозвіл, який дозволяє громадянам третіх країн легально працювати та проживати в Чеській Республіці понад 90 днів. Цей документ поєднує в собі дозвіл на роботу та проживання, що значно спрощує процес легалізації для іноземців. Оформити дозвіл на працевлаштування в Чехії дозволить іноземцю працювати законно в даній країні [2].

Достатньо велика чисельність українців наприкінці 2024 - початку 2025 року мала статус тимчасового захисту (*lex specialis*) — це особливий механізм швидкого надання прав біженцям з України в ЄС, що дозволяє легально проживати, працювати, навчатися та отримувати соціальну й медичну допомогу одразу після в'їзду, оминаючи тривалі процедури біженства, забезпечуючи швидкий доступ до основних послуг та можливість повернутися додому. Він надає ті ж права, що й статус біженця, але в спрощеному, прискореному порядку, діючи як спеціальний закон (*lex specialis*) для громадян України. Переважна більшість громадян України — жінки (близько 60-62%). Найпопулярніші галузі працевлаштування – будівництво, машинобудівне виробництво, транспорт,

склади. Українські біженці в Чехії сплачують більше податків та внесків, ніж отримують допомоги, позитивно впливаючи на бюджет [1].

Ці дані показують високий рівень залученості українців до чеського ринку праці, де вони заповнюють критично важливі для цієї країни вакансії. Приплив українських біженців до Чехії значно збільшився протягом останніх місяців. За даними МВС країни, кількість дозволів на тимчасовий захист виросла більш ніж у два рази, досягнувши рекордного значення. Якщо до вересня влада видавала в середньому по 1,5 тис. таких дозволів на місяць, то через два місяці цей показник підскочив до 3,1 тис. Як пояснила пресекретар МВС ЧР Гана Мала, основною причиною став дозвіл Києва, який дозволив молодим людям від 18 до 22 років безперешкодно виїжджати з країни [3].

Загалом за вересень було встановлено рекорд року – видано 13,5 тис. дозволів. Загальна кількість українських біженців у Чехії наближається до 400 тис., що є найвищим показником ЄС на душу населення. Видання (Главком) дійшло висновку, що, незважаючи на зміну влади, ставлення до біженців, що працюють у Чехії, змінюватися не повинно. Статус тимчасового захисту, який діє до березня 2026 року, в ЄС уже планують продовжити [1].

Станом на січень 2026 року в Чехії перебуває близько 392-395 тисяч українців із тимчасовим захистом, хоча цифри можуть коливатися; країна посідає третє місце в ЄС за загальною кількістю та перше за співвідношенням біженців до населення, переважно це жінки та діти. Дуже важливо також, що від самого початку перебування в Чехії (після карантину) іноземець має таке саме право на медичне забезпечення, як і чеський громадянин. Чехія в разі потреби повністю покриває видатки на лікування наслідків фізичних чи психічних переслідувань громадян, яких вони зазнали в країнах свого походження. Прохач притулку на теренах Чехії забезпечується всім головним, потреба працювати до цього не належить. Але українські громадяни влаштовуються на роботу та не стають обузою для Чехії.

З великою кількістю українських працівників на чеських підприємствах виникає необхідність зменшити мовний бар'єр. Хоча чеська та українська мова близькі, у різних технічних термінах є істотна різниця. А розуміння потрібне повне. Тому деякі документи, як-от зразок трудового договору або інструкції з безпеки праці та протипожежної безпеки (т зв. BOZP а PO) можна знайти у перекладі на українську.

Цим, в основному, займається Інспекторат праці (SUIP) або Дослідницький інститут праці та соціальних справ (VUBP). Але кожне машинобудівне підприємство має, звісно ж, свої власні вимоги до безпеки праці. Якщо трудовий договір або угода укладаються з працівником, який недостатньо або зовсім не розуміє чеської мови, рекомендується скласти їх двомовним варіантом (спочатку чеською, а потім мовою, яку працівник явно розуміє), пояснює Дагмар Кучерова із Палати бухгалтерів Чеської Республіки. Ця процедура допомагає уникнути подальших ускладнень через текст документа лише чеською або лише іншою мовою. Утім, це є тільки рекомендацією: обов'язок перекладу трудового договору на рідну мову працівника не впливає з будь-якої чинно правової норми [4].

Однак на випадок трудового спору доцільно попросити працівника засвідчити те, що він зрозумів суть трудового договору і зробив цю заяву мовою, якою також складено договір. В ідеалі — своїми словами співробітника (від руки, а не надрукованими на комп'ютері). Звісно, кожне підприємство має свій власний взірєць трудового договору, але в інтернеті можна знайти чимало загальних зразків. Переклад типового чеського трудового договору на українську мову можна знайти, наприклад, на правничому й кадровому сайті Чеської держави.

Інженерія безпеки в Чехії – це перспективна галузь, що охоплює інформаційну, промислову та екологічну безпеку, з можливістю безкоштовного навчання в державних ВНЗ (наприклад, Технічний університет в Оставі) при знанні чеської мови, а також з високим попитом на спеціалістів ІТ та промисловості з гідними зарплатами. Навчання з охорони праці (BOZP) у Чехії є обов'язковим для всіх працівників, включаючи іноземців, і регулюється Трудовим кодексом; воно включає інструктаж під час працевлаштування та періодичні навчання, які проводить роботодавець, але законодавство не визначає їх точної форми чи обсягу, підкреслюючи лише необхідність *належного* проведення, що часто включає матеріали чеською мовою та може бути адаптованим для українців [5].

Перший день праці на чеському машинобудівному підприємстві починається з інструктажу з техніки безпеки. Питання навчання працівників про безпеку та охорону здоров'я на роботі регулюється законодавством Чеської Республіки. Закон № 262/2006- це чеський Трудовий кодекс (*Zákoník práce, Z. č. 262/2006 Sb.*), який регулює трудові відносини, права та обов'язки працівників і роботодавців, включаючи укладання договорів, робочий час, відпустки та оплату праці. Цей закон визначає, що робота по найму (*závislá práce*) має елементи підпорядкування роботодавцю, а трудовий договір має бути письмовим та містити місце роботи і дату початку. Стаття 37, пункт 5 цього документа вказує: «Працівник при вступі на роботу повинен бути ознайомлений з правилами праці, законодавчими та іншими нормативними актами, що забезпечують безпеку і охорону здоров'я на виробництві, яких він зобов'язаний дотримуватись під час роботи». Також працівник повинен бути ознайомлений з колективним договором і правилами внутрішнього розпорядку [6].

Тому роботодавець не уникне планового навчання безпеки праці нових працівників, у тому числі іноземців. В першу чергу це стосується питань охорони здоров'я та безпеки праці. Чинне законодавство (§ 103, пункт 3 згаданого Кодексу законів про працю) не визначає форми, обсягу, змісту та періодичності навчання з охорони праці, але підкреслює, що навчання повинно проводитися належним чином, чітко, конкретно та доказово. “BOZP a PO” проводять різноманітною формою – не тільки за допомогою нудних лекцій чи летючок, але й за допомогою відеографічних матеріалів, коміксів навіть з легким гумором [2].

Спеціаліст з питань безпеки праці Мартін Шимек пояснює, що «належне навчання» має проводитися із дотриманням визначених термінів повторення. Знання працівників перевіряються доказово (наприклад, за допомогою тесту або співбесіди з контрольним списком). Усі записи про навчання мають бути заархівовані. А «зрозуміле навчання» має дати відповідну й послідовну інформацію про роботу. Працівникові, у тому числі іноземцю, має бути відведено достатньо часу, щоб все повністю зрозуміти.

Спеціальне навчання включає чіткі інструкції від роботодавця щодо безпеки праці. Навчання має бути не тільки загальним, а й з конкретними на даному підприємстві й робочому місці вимогами до поведінки працівника. Вони є необхідними для безпечного виконання роботи. Роботодавець також має ознайомити працівника із гігієнічними вимогами або можливими ризиками при виконанні роботи та у разі недотримання вимог. Також навчання співробітників може проводитися формою онлайн-курсів. Воно може бути доповнено практичним навчанням або практичною демонстрацією, яка краще пояснить працівникові діяльність і, можливо, доповнить вимоги до виконання відповідної роботи [5].

Вступний інструктаж з охорони праці проводиться, коли працівник починає роботу. Це не завжди може бути лише новий працівник. Стосується це і зміни класифікації, посад або посади вже працевлаштованого працівника. Адже переведення на іншу посаду може мати значний вплив на гігієну та безпеку праці. Також інструктаж проводиться при зміні технології або робочого процесу або у випадках, коли робота може мати серйозний вплив на безпеку й охорону здоров'я при праці й протипожежну безпеку.

Вступний інструктаж з охорони праці завжди проводиться в перший день роботи, незалежно від випробувального терміну працівника. Він поширюється не тільки на працівників, які працюють за основним трудовим договором, а й на тих, чий трудовий договір є додатковим або які працюють як тимчасові працівники.

Роботодавець повинен забезпечити навчання за власний рахунок і в робочий час працівника. Вступний інструктаж з охорони праці поділяється на два види – загальний і практичний, який відбувається безпосередньо на робочому місці. Вступний інструктаж може містити різну інформацію залежно від професійної спрямованості трудової діяльності.

Достатньо серйозно в чеській державі відносяться до страхування. Так економічно неактивний громадянин ЄС може бути застрахований у Чехії, якщо він підтвердить тимчасове перебування або фактичну адресу проживання (наприклад, договір оренди, рахунки за комунальні послуги і т.д.). Громадянин ЄС, який працює в Чехії, повинен зареєструватися в чеській медичній системі й

відмовитися від страхування в країні походження. Якщо громадянин ЄС не застрахований у Чехії, його страхування оплачує країна походження, і він має право на Європейську картку медичного страхування (EHIC), яка забезпечує необхідне медичне обслуговування.

Якщо громадянин подає заяву на дозвіл на довгострокове перебування у Чехії або на його продовження, він повинен надати договір комплексного медичного страхування іноземців. Така страховка повинна бути передплачена на весь термін запланованого перебування (до 2-х років). Якщо іноземець має комерційне медичне страхування, допомогу такій людині надає тільки обмежена кількість лікарів й установ, а саме такі, які уклали договір з страховою компанією. Тому перелік договірних лікарів та установ надає страхова компанія, з якою підписано договір.

Іноді лікар може вимагати за надання медичної допомоги оплати готівкою. Страхова компанія у такому разі відшкодовує громадянину витрати заднім числом, тому необхідно просити у лікаря квитанцію. Важливо уважно читати умови страхового договору та з'ясувати, які є винятки зі страхового відшкодування.

Комерційне медичне страхування іноземців є передплаченим, тому при поїзді з Чехії за кордон його не можна анулювати або призупинити. Дію договору загальнообов'язкового медичного страхування можна призупинити, якщо громадянин буде жити за межами Чехії більше 6 місяців.

Українці з тимчасовим захистом мають права, близькі до громадян Чехії та осіб з постійним місцем проживання. Основна відмінність – тимчасовість статусу, необхідність його продовження та обмежений доступ до деяких соцвиплат. Порівняно з іншими іноземцями (робочі візи, карти), українці мають ширший і простіший доступ до працевлаштування, змін роботи та страхування. Але не мають права працювати в інших країнах ЄС, на відміну від громадян ЄС.

Після отримання тимчасового захисту українці автоматично включаються до публічного медичного страхування. Перші 150 днів внески сплачує держава. Після цього – роботодавець (якщо людина працевлаштована) або особа самостійно. Внески у 2025 році становлять близько 2 808 Kč/міс. для непрацюючих.

Соціальне страхування охоплює пенсійне забезпечення, допомогу по безробіттю, декретні. Виплати по безробіттю доступні після 12 місяців стажу. Перші два місяці – 80% від чистої зарплати, далі – 60% і 40%. Також доступна гуманітарна допомога – 4860 Kč на дорослого в перші 5 місяців, потім – зменшується. Для оформлення слід звертатися до Úřad práce ČR [7].

Українці з чинним статусом тимчасового захисту можуть працювати без дозволу на працевлаштування. Це означає, що роботодавцю не потрібно проводити тест ринку праці або отримувати попереднє погодження на найм. Працевлаштування можливе як за стандартними трудовими договорами, так і за цивільноправовими контрактами (DPP, DPČ). Всі працівники мають право на мінімальну заробітну плату, обмеження тривалості робочого дня та оплачувані відпустки [8].

Статус захисту підтверджується візовою наклейкою або штампом у паспорті. Роботодавець має повідомити біржу праці (Úřad práce ČR) про факт працевлаштування іноземця. Якщо ви не продовжите статус захисту, ви втрачаєте право на легальну роботу, і роботодавець змушений буде припинити трудові відносини. Станом на 2025 рік захист продовжено до 31 березня 2026 року, за умови онлайн-реєстрації та оновлення документів.

Медичну допомогу в ČR надає широка мережа закладів ОЗ, що мають декілька форм власності: приватна (амбулаторна медична допомога — самостійно практикуючі лікарі та їх об'єднання — поліклініки, центри первинної допомоги); державна— стаціонарна медична допомога (лікарні, університетські клініки).

Другим учасником процесу надання медичної допомоги у ČR є фонди медичного страхування. Найбільший серед них—Фонд всезагального медичного страхування (ФВМС, Všeobecná zdravotní pojišťovna), засновником і гарантом діяльності якого є держава. ФВМС має складну систему управління, у якій є представники від держави, застрахованих та роботодавців. Генерального директора ФВМС обирає парламент, що свідчить про важливість даної посади. Загалом в Чеській Республіці існує ще 8 страхових фондів (наприклад, медичний страховий фонд міністерства

внутрішніх справ, міністерства оборони, компанії «Шкода»), але вони страхують виключно своїх співробітників. Основне завдання фондів — фінансування галузі на основі страхових внесків.

Страхова система фінансується внесками фізичних осіб, роботодавців і державою, що платить за безробітних, пенсіонерів, дітей, студентів, вагітних, військових — приблизно за 56 % населення. Держава виступає гарантом страхової системи. Вийти із системи медичного страхування в ЧР неможливо.

Страхові внески на медичну допомогу стягуються як частина заробітку (до відрахування податків): 4,5 % платять робітники і 9 % — роботодавці, разом — 13,5 %. Приватні підприємці платять ті ж 13,5 %, але від 35 % прибутку. Міністерство фінансів щомісячно оплачує внески за непрацюючих — 13,5 % від мінімального місячного заробітку, встановленого державою.

Страхові фонди укладають договори з постачальниками медичних послуг та громадянами ЧР (потенційними пацієнтами). У випадку захворювання пацієнт звертається до лікаря, який надає необхідну медичну допомогу, а оплату проводить страховий фонд.

Висновки. Аналіз праць чеських та українських авторів, які вивчають положення українських громадян в Чеській Республіці свідчать, що громадяни України як і інші біженці мають повне право працевлаштування відповідно до свого фаху, бажань та можливостей. Українці мають умовний вільний доступ до ринку праці.

Найпоширенішими видами дозволів є: карта працевлаштування, синя карта, позачергова робоча віза або дозвіл на працевлаштування. Деякі особливості оформлення перерахованих документів створюють певні труднощі, але практично кожен може знайти роботу. Так синя карта дає можливість працевлаштування фахівців з високою кваліфікацією. Вона вимагає вищої освіти та зарплати (понад 1,5 середньої по країні).

Навчання з охорони праці у Чехії є обов'язковим для всіх працівників, включаючи іноземців, і регулюється Трудовим кодексом. Роботодавець зобов'язаний проводити інструктаж під час працевлаштування та періодичні навчання. Необхідно відмітити, що законодавство не визначає форму чи обсяг проведення, підкреслюючи лише необхідність належного проведення. Це дає можливість роботодавцю самостійно визначати способи, час, кваліфікацію і т.д.

Широка сфера медичного обслуговування та страхування громадян створюють сприятливі умови як для працюючих так і для навчання в Чеській Республіці і можуть стати прикладом для України.

Науковий результат, отриманий в процесі цих досліджень, може бути використаний українською державою для вивчення, поширення на підприємствах та суспільстві.

Перелік посилань

1. Озтурк І. У Чехії різко зросла кількість біженців з України. 2025. URL: <https://glavcom.ua/world/observe/u-chehiji-rizko-zrosla-kilkist-bizhentsiv-z-ukrajini-1085205.html> (дата звернення: 03.01.2026).
2. Šenk Z. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci : prakticky a přehledně podle normy ČSN OHSAS 18001:2008. Olomouc : ANAG, 2009. 279 s.
3. Про внесення змін до Правил перетинання державного кордону громадянами України : Постанова Кабінету Міністрів України від 26 серп. 2025 р. № 1031. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1031-2025-п#Text> (дата звернення: 03.01.2026).
4. Dandová E. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích. Praha : ASPI, 2004. 123 s.
5. Лівінський О. Робота у Чехії «начорно», тобто нелегально, без договору: якими є невігоди та ризики. 2024. URL: <https://proukrainu.blesk.cz/robotu-u-cechiji-nacorno-tobto-nelehaljno-bez-dohovoru-jakymy-je-nevyhody-ta-ryzyky/> (дата звернення: 03.01.2026).
6. Zákoník práce : Z. č. 262/2006 Sb. 2006. URL: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262> (дата звернення: 03.01.2026).

7. Білик О. А. Особливості правового регулювання часткового безробіття в Чехії. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Вип. 1, т. 2. С. 33–38. DOI: <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.1-2.6>.

8. Kočí M., Kopecká M., Stiebitz J. Průvodce odborně způsobilých osob problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hornické činnosti a požární ochrany. Olomouc : ANAG, 2013. 397 s.

OCCUPATIONAL SAFETY OF UKRAINIAN CITIZENS IN THE MACHINE-BUILDING INDUSTRY OF THE CZECH REPUBLIC

Nester Anatoliy A., Doctor of Technical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Construction and Civil Safety, Khmelnytsky National University, Khmelnytsky, Ukraine, e-mail: nesteranatol111@gmail.com, tel. +380963261158, <https://orcid.org/0000-0002-1276-6068>

Summary. The article is devoted to the analysis of the Czech occupational safety system in the Czech Republic's machine-building industry, the functioning of health insurance for workers (including voluntary health insurance) and those citizens who arrived in the republic as a result of hostilities on the territory of Ukraine. The article examines the developed system of medical care for the population and foreigners, including a large number of Ukrainian citizens who have left their country for the above-mentioned reason. It notes the broad access of foreign citizens to the labor market. As of January 2026, there are about 392-395 thousand Ukrainians with temporary protection in the Czech Republic, and about 152-155 thousand Ukrainians had employment contracts at the beginning of 2025.

The purpose of this article is to examine the peculiarities of occupational safety for Ukrainians in the Czech Republic's machine-building industry and requires an analysis of the legal framework of the EU/ Czech Republic and Ukraine, the adaptation of Ukrainians (linguistic and cultural barriers, differences in safety culture), the role of Ukrainian diasporas and migration services, as well as interaction with Czech labor inspectorates to ensure compliance with EU standards and the protection of the rights of workers from Ukraine, which requires a comparative approach to regulation and social protection in both countries.

To fully and successfully achieve the established goal of this scientific research, the methodological approach is based on the application of general scientific methods. Specifically, empirical knowledge, observation and comparison, and fundamental research were used. The content analysis method was chosen to summarize the research. Theoretical research methods—analysis, synthesis, and generalization—were used to identify problematic issues.

An analysis of works by Czech and Ukrainian authors studying the situation of Ukrainian citizens in the Czech Republic shows that Ukrainian citizens, like other refugees, have the full right to employment in accordance with their profession, desires, and abilities, and must be provided with training in occupational safety. Ukrainians have conditional free access to the labor market.

The most common types of permits are: employment card, blue card, extraordinary work visa, or work permit.

Occupational safety training in the Czech Republic is mandatory for all employees, including foreigners, and is regulated by the Labor Code. Employers are required to provide training during employment and periodic refresher courses. The wide range of medical services and insurance available to citizens creates favorable conditions for both working and studying in the Czech Republic and could serve as an example for Ukraine.

Specific links between government structures and business in terms of occupational safety at machine-building enterprises in the Czech Republic have been studied. Based on the study, conclusions have been drawn regarding the improvement of the insurance and medical care system for workers in Ukraine.

The scientific results obtained in the course of this research can be used by the Ukrainian state to study and disseminate among enterprises and society in terms of improving medical care and insurance for Ukrainian citizens.

Keywords: medical care, insurance, Czech authors, employment card, migrants

References

1. Iryna Ozturk. (2025). The number of refugees from Ukraine has risen sharply in the Czech Republic. URL: <https://glavcom.ua/world/observe/u-chekhiji-rizko-zrosla-kilkist-bizhentsiv-z-ukrajini-1085205.html>. [in Ukrainian]
2. Zdeněk Šenk. (2009) Occupational health and safety: practical and clear according to the ČSN OHSAS 18001:2008 standard. Olomouc: ANAG. 279 pp. [in Czech]
3. On amendments to the Rules for crossing the state border by citizens of Ukraine. Cabinet of Ministers of Ukraine. Resolution No. 1031 of August 26, 2025. Kyiv. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1031-2025-%D0%BF#Text>. [in Ukrainian]
4. Eva Dandová. (2004). Occupational health and safety in questions and answers. Prague: ASPI, 123 pp. [in Czech]
5. Livinsky, O. (2024). Working in the Czech Republic “off the books,” i.e., illegally, without a contract: what are the disadvantages and risks? URL: <https://proukrainu.blesk.cz/robota-u-cechiji-nacornotobto-nelehaljno-bez-dohovoru-jakymy-je-nevyhody-ta-ryzyky/> [in Ukrainian]
6. Labor Code, (2006). Act No. 262/2006 Coll. URL: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>. [in Czech]
7. Bilyk O.A. (2019) Features of legal regulation of partial unemployment in the Czech Republic. Scientific Bulletin of Public and Private Law. Issue 1, Volume 2, pp. 33-38. DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.1-2.6>. [in Ukrainian]
8. Miroslav Kočí, Miroslava Kopecká, Jindřich Stiebitz. (2013). Guide for professionally qualified persons on occupational health and safety, mining activities, and fire protection. Olomouc: ANAG, 397 p.p. [in Czech]

Дата надходження до редакції 20.12.2025.

Дата прийняття статті після рецензування 15.01.2026.