

DOI: <https://doi.org/10.71404/tsjplec.2026.3>

## **СТАН ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ КРИТИЧНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ У ФРАНЦІЇ**

**Дмитро Валерійович ЛУБІНЕЦЬ,**

*доктор філософії*

<https://orcid.org/0009-0009-8544-1561>

Досліджуючи правове регулювання соціального захисту працівників критичної інфраструктури (далі – КІ) в державах-членах Європейського Союзу, особливу увагу необхідно приділити досвіду Франції, в якій правове регулювання у цій сфері має багаторівневий характер. Перший рівень правового регулювання соціального захисту працівників КІ утворюють акти у сфері національної безпеки, насамперед Кодекс оборони, декрети передусім № 2015-350 і № 2015-351) та галузеві нормативно-правові акти у сферах охорони здоров'я, транспорту, фінансів, космічної діяльності тощо, що визначають правовий статус операторів життєво важливого значення. Другий рівень становлять акти соціального законодавства, передусім Трудовий кодекс, який закріплює обов'язки роботодавця щодо охорони фізичного і психічного здоров'я працівників, а також механізми профілактики, медичного нагляду, адаптації робочого місця та збереження професійної придатності, і Кодекс соціального забезпечення, що регулює серед іншого компенсаційні та страхові механізми у випадках виробничого травматизму, професійних захворювань, інвалідності та пенсійного забезпечення. Третій рівень правового регулювання представлений колективно-договірним регулюванням, яке має особливе значення у стратегічних секторах економіки з підвищеними професійними ризиками. При цьому слід відзначити, що галузеві колективні угоди та інші акти соціального діалогу дають змогу конкретизувати загальні соціальні й трудові гарантії з урахуванням особливостей організації праці, професійних ризиків, режиму робочого часу, соціальних виплат і додаткових компенсацій для працівників відповідних галузей.

Окремої уваги потребує й те, що сучасний розвиток правового регулювання соціального захисту працівників КІ у Франції, як і в інших державах-членах ЄС, значною мірою визначався імплементацією наднаціональних актів у сфері функціонування КІ. Передусім це стосується Директиви ЄС № 2016/1148, яка заклала засади безпеки мережевих та інформаційних систем і запровадила поняття «операторів основних послуг». Надалі підходи, окреслені в цьому наднаціональному акті, були розширені Директивою № 2022/2555, яка встановила більш широкий режим кібербезпеки для суб'єктів у 18 критичних секторах економіки та поширила регулювання на електронні комунікації, окремі цифрові послуги, управління відходами, виробництво критично важливої

© Лубінець Д. В., 2026

продукції, поштові послуги, публічне адміністрування та космічний сектор.

При цьому критичний аналіз французької моделі свідчить, що її вихідним юридичним поняттям є не працівник як носій спеціального соціально-правового статусу, а оператор, діяльність якого має життєво важливе значення для держави. Так відповідно до Кодексу оборони оператором життєво важливого значення визнається публічний або приватний суб'єкт, який здійснює діяльність у стратегічному секторі та управляє об'єктами, порушення функціонування яких може поставити під загрозу безпеку, економічний потенціал, здатність нації до виживання або життя і здоров'я населення. Отже, крізь призму сучасного французького соціального права працівником КІ можна вважати особу, зайняту в оператора життєво важливого значення або в суб'єкта, який надає основні послуги чи належить до категорії істотних або важливих суб'єктів за Директивою № 2022/2555. Проте такий висновок має доктринальний характер, адже умовно спеціальний соціально-правовий статус працівника у французькому праві, як нами зазначалось, об'єктивується опосередковано – передусім через статус роботодавця, характер діяльності та вимоги безперервності функціонування відповідних послуг.

Окремо необхідно вказати, що показовою для розуміння французького підходу до соціального захисту працівників КІ є й судова практика. Насамперед це стосується рішення Соціальної палати Касаційного суду 2015 року у справі Air France [1], яке стало важливим для розвитку доктрини обов'язку роботодавця забезпечувати безпеку працівників та охороняти їхнє фізичне і психічне здоров'я. Практичне значення цього судового рішення полягає в тому, що в ньому суд змістив увагу із формального розуміння цього обов'язку як абсолютної гарантії відсутності шкоди на оцінку реальної поведінки роботодавця, зокрема того, чи вжив він усіх необхідних профілактичних заходів, передбачених трудовим законодавством. Відповідно, роботодавець може уникнути відповідальності лише тоді, коли доведе належну організацію системи запобігання професійним ризикам, реагування на небезпечні події, медичного супроводу та захисту працівників.

Що ж стосується конкретних напрямів соціального захисту працівників КІ у Франції, то вони регулюються спеціальними нормами Трудового кодексу, Кодексу соціального забезпечення та підзаконними актами, які загалом поширюються на всіх працівників. Зокрема, пенсійне забезпечення таких осіб переважно охоплюється загальною пенсійною системою, у межах якої мінімальний пенсійний вік поступово підвищується до 64 років, що вже тривалий час піддається критиці французьких науковців [див., напр.: 2, с. 557–559]. Поряд із тим для працівників КІ особливого значення набувають не стільки спеціальні пенсійні правила за самим фактом належності роботодавця до відповідної сфери, скільки коригувальні соціально-захисні механізми, які

дають змогу враховувати тривалий вплив професійних ризиків, фізичного й психоемоційного виснаження, нічної та змінної роботи, шуму, екстремальних температур та інших шкідливих умов. Так одним із ключових таких механізмів є професійний рахунок запобігання професійним ризикам – С2Р, який надає працівникові, що зазнавав впливу визначених законом факторів ризику, можливість накопичувати відповідні права та використовувати їх для професійного навчання, переорієнтації, переходу на неповний робочий час зі збереженням оплати праці або дострокового виходу на пенсію. Отже, С2Р має виразне превентивно-соціальне значення, оскільки спрямований і на компенсацію наслідків виснажливої праці, і на зменшення подальшого впливу ризиків через зміну режиму праці чи професійної траєкторії працівника. Цей механізм доповнюється правом на дострокову пенсію у зв'язку з постійною непрацездатністю професійного походження. Таке право не обов'язково передбачає підвищений розмір пенсії [3, с. 135], однак дає працівникові можливість вийти на пенсію раніше загального пенсійного віку у разі встановлення постійної непрацездатності, пов'язаної з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням. За умови доведення причинного зв'язку між професійною діяльністю та відповідним станом працівник може реалізувати це право, зокрема з 60 років або на два роки раніше встановленого пенсійного віку, залежно від рівня непрацездатності та характеру її зв'язку з трудовою діяльністю.

Отже, можемо відзначити, що сучасний французький підхід до правового регулювання соціального захисту працівників КІ має як певні недоліки, так і очевидні переваги. При цьому серед таких переваг слід відзначити те, що режими діяльності операторів життєво важливого значення, операторів основних послуг, а також істотних і важливих суб'єктів у розумінні Директиви № 2022/2555 формують достатньо чітку систему критичних секторів економіки, у межах яких праця набуває підвищеного суспільного, економічного та безпекового значення. Наявність таких режимів забезпечує правову визначеність кола працівників, охоплених соціально-правовим режимом захисту працівників КІ. Крім того, французька система соціального захисту є достатньо розвиненою для забезпечення базових трудових, страхових, медико-соціальних і пенсійних гарантій без обов'язкового закріплення окремого правового статусу працівника КІ. Як убачається, її сильна сторона полягає в тому, що працівники критичних секторів охоплюються загальними режимами охорони праці, соціального страхування, компенсації професійних ризиків, медичного нагляду, професійної адаптації та пенсійного забезпечення. Також слід відзначити й те, що особливу цінність в сфері соціального захисту відповідного кола працівників у Франції мають інструменти соціально захисного впливу, які поєднують компенсацію вже заподіяної шкоди із запобіганням втраті працездатності та підтриманням професійної кар'єри працівника. До

таких інструментів передусім належить професійний рахунок запобігання професійним ризикам, механізми професійної реадаптації, а також заходи щодо запобігання професійній дезінтеграції.

**Список використаних джерел:**

1. Cour de cassation, Chambre sociale. Pourvoi № 14-24.444, 25.11.2015, Publié au Bulletin. ECLI:FR:CCASS:2015:SO02121. URL: <https://www.courdecassation.fr/decision/6079c8ca9ba5988459c57607> (дата звернення: 16.05.2026).
2. Marié R. Le recul des âges légaux ou le retour de la retraite pour les morts ? *Le Droit Ouvrier*. 2023. № 901-902. P. 557–565.
3. Brossard C. Le profil des premiers bénéficiaires de la retraite pour incapacité permanente liée à une carrière pénible (loi de 2010). *Retraite et société*. 2015. № 72 (3). P. 133–144.