

<https://doi.org/10.15407/socium2026.02.127>
 УДК 330.3 + 331.5.024.5 + 339.97 + 364.23
 JEL: J78, J80, K38



Creative Commons Attribution 4.0 International

Близнюк В.В., д-рка екон. наук, чл.-кор. НАН України, завідувачка відділу соціоекономіки праці, ДУ “Інститут економіки та прогнозування НАН України”, вул. Панаса Мирного, 26, Київ, 01011, Україна, email: vikosa72@gmail.com, ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-2265-4614>,
Гук Л.П., канд. екон. наук, старша наукова співробітниця відділу соціоекономіки праці, ДУ “Інститут економіки та прогнозування НАН України”, вул. Панаса Мирного, 26, Київ, 01011, Україна, email: l_guk@ukr.net, ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-0143-077X>,
Бурлай Т.В., д-р екон. наук, провідна наукова співробітниця відділу економічної теорії, ДУ “Інститут економіки та прогнозування НАН України”, вул. Панаса Мирного, 26, Київ, 01011, Україна, email: btv2008@ukr.net, ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-4530-9151>

КОНВЕНЦІЯ МОП № 190 ПРО ВИКОРИНЕННЯ НАСИЛЬСТВА ТА ДОМАГАНЬ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА ПІДХОДИ ДО ЇЇ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ В ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ¹

Дослідження сфокусовано на проблемі насильства (фізичного, психологічного, сексуального або економічного характеру) та домагань на робочих місцях, що має глобальний масштаб і високу актуальність. Посилена увага у статті приділена змісту, структурі та впливу застосування Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 190 про викоринення насильства та домагань у сфері праці. Подано головні положення цієї Конвенції: визначення поняття “на-сильство та домагання у сфері праці”, особливості якого є його широкий та інклюзивний ха-рактер, що охоплює різні форми поведінки – від психологічного тиску до фізичного насиль-ства; акцент на необхідності врахування гендерного виміру насильства; окреслення широкої сфери застосування Конвенції МОП № 190, яка охоплює не лише робочі місця, але й пов’язані з роботою простори (службові поїздки, комунікації, навчання, цифрове середовище тощо); встановлення обов’язку держави формувати комплексну політику запобігання насильству та домаганням на робочих місцях. Зазначено, що дія Конвенції поширюється на всіх осіб у сфері праці, зокрема найманих працівників; зайнятих осіб безвідносно їхнього договірної статусу; осіб, які проходять професійну підготовку; працівників, трудові відносини яких було припине-но; волонтерів; осіб, які шукають роботу; осіб, які здійснюють владні функції, виконуючи обов’язки та несучи відповідальність роботодавця. Підкреслено, що особливості Конвенції є її орієнтація на превентивну модель регулювання, яка передбачає участь роботодавців, праців-ників та їхніх організацій у формуванні здорового та безпечного робочого середовища. Про-аналізовано міжнародний досвід імплементації Конвенції МОП № 190 на прикладі Франції, Італії, Іспанії та інших держав. Розроблено авторські пропозиції щодо внесення реформатор-ських змін до нормативно-правового поля України в контексті імплементації положень Кон-

¹ Стаття підготовлена у межах виконання наукового проекту “Соціальна стійкість України в умовах війни та повоєнних викликів”, державний реєстраційний № 0124U004449, що фінансується за раху-нок зовнішнього інструменту допомоги ЄС для виконання зобов’язань України у Рамковій програмі Європейського Союзу з наукових досліджень та інновацій “Горизонт 2020”. При підготовці статті штучний інтелект не використовувався. Відсутній будь-який конфлікт фінансових або особистих інтересів, який міг би вплинути на написання та публікацію цієї статті. Автори висловлюють щирю вдячність заступнику голови Об’єднання організацій роботодавців України, члену Національної академії соціального страхування (США) Костриці Василю Івановичу за професійне обговорення та консультування на громадських засадах щодо досліджуваного питання.

© Близнюк В.В., Гук Л.П., Бурлай Т.В., 2026

венції МОП № 190 за такими напрямками: фундаментальні визначення; процедурна превенція, розширені гарантії прав на безпеку праці; державний нагляд; доказова реформа; захист від віктимізації; соціальна компенсація; інформування та консультування; достатня та об'єктивна статистика. Підкреслено, що Україна об'єктивно потребує об'єднання зусиль усіх зацікавлених сторін – національних тристоронніх соціальних партнерів, законодавчої та судової влади, науково-експертної спільноти, громадянського суспільства, – щоб консультаціями і консолідованими діями ефективно сприяти процесу ратифікації та імплементації Конвенції МОП № 190, враховуючи вітчизняні реалії.

Ключові слова: дискримінація, насильство, зайнятість, гідна праця, законодавче регулювання, Міжнародна організація праці.

Blyzniuk V.V., Dr. of Econ. Sci., Corresponding member of the NAS of Ukraine, Head at the Department of Socioeconomics of Labour, SO "Institute for Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine", 26, Panas Myrnoho Str., Kyiv, 01011, Ukraine, email: vikosa72@gmail.com, ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-2265-4614>,

Huk L.P., Cand. of Econ. Sci., Senior Researcher, Department of Socioeconomics of Labour, SO "Institute for Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine", 26, Panas Myrnoho Str., Kyiv, 01011, Ukraine, email: l_guk@ukr.net, ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-0143-077X>,

Burlai T.V., Dr. of Econ. Sci., Leading Researcher, Department of Economic Theory, SO "Institute for Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine", 26, Panas Myrnoho Str., Kyiv, 01011, Ukraine, email: btv2008@ukr.net, ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-4530-9151>

ILO CONVENTION NO. 190 ON THE ELIMINATION OF VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK AND APPROACHES TO ITS IMPLEMENTATION IN THE LEGISLATION OF UKRAINE

The study focuses on the problem of violence (physical, psychological, sexual, or economic) and harassment in the workplace, which is a global issue of high relevance. The article pays special attention to the content, structure and impact of the application of the International Labour Organization (ILO) Convention No. 190 on the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work. The key provisions of this Convention are indicated, namely: the definition of the concept of 'violence and harassment in the world of work', a feature of which is its broad and inclusive nature, covering various forms of behaviour – from psychological pressure to physical violence; emphasis on the need to take into account the gender dimension of violence; outlining the broad scope of application of ILO Convention No. 190, which covers not only workplaces, but also work-related spaces (business trips, communications, training, digital environment, etc.); establishing the obligation of the state to form a comprehensive policy to prevent violence and harassment in the workplace. It is noted that the Convention applies to all persons in the field of work, including employees; employed persons regardless of their contractual status; persons undergoing vocational training; employees whose employment relationships have been terminated; volunteers; persons seeking work; persons exercising authority, performing duties and bearing the responsibility of the employer. It is emphasised that the peculiarity of the Convention is its orientation towards a preventive model of regulation, which provides for the participation of employers, employees and their organisations in the formation of a healthy and safe working environment. The international experience of implementing ILO Convention No. 190 is analysed using the example of France, Italy, Spain and other states. Author's proposals have been developed for introducing reformative changes

to the regulatory and legal field of Ukraine in the context of implementing the provisions of ILO Convention No. 190, namely, in the following areas: fundamental definitions; procedural prevention, expanded guarantees of rights to occupational safety; state supervision; evidence-based reform; protection from victimisation; social compensation; information and consultation; sufficient and objective statistics. It is emphasised that Ukraine objectively needs to consolidate the efforts of all stakeholders – national tripartite social partners, legislative and judicial authorities, scientific and expert community, civil society – in order to effectively promote the process of ratification and implementation of ILO Convention No. 190 through consolidated actions, taking into account domestic realities.

Keywords: discrimination, violence, employment, decent work, legislative regulation, International Labour Organization.

На рівні ООН визнається, що вже довгі роки світ праці залишається пронизаним багатовимірною сегрегацією і дискримінацією, а проблема насильства та домагань у сфері праці протягом останніх десятиліть набула глобального масштабу, що й зумовило необхідність формування універсальних міжнародних стандартів у цій сфері. Зокрема, на це вказують спеціальні тематичні доповіді Міжнародної організації праці (МОП)², Світового банку³, Структури ООН з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок⁴, Економічної і соціальної Ради ООН⁵ та інших міжнародних інституцій. Загалом, на думку фахівців МОП, “насильство та домагання у сфері праці – всесвітня та вкорінена проблема, розв’язання якої вимагає рішучості, наполегливості та співпраці між суб’єктами сфери праці” [1]. На доказ цього можна навести глобальне соціологічне опитування, нещодавно проведене МОП, Фондом “Lloyd’s Register Foundation” та Інститутом Геллапа, яке показало, що кожна п’ята (22,8%) працююча особа у світі (обох статей) стикалася принаймні з однією формою насильства та домагань на роботі протягом свого трудового життя. При цьому від психологічного насильства та домагань потерпали 17,9% працівників, тобто кожен шостий, від фізичного – 8,5% або кожен дванадцятий, від сексуального – 6,3% або кожен п’ятнадцятий із них [2].

Адекватною відповіддю міжнародної спільноти на зазначені виклики стало ухвалення у червні 2019 р. на Столітній конференції МОП універсального нормативного акта, спрямованого на комплексне врегулювання зазначених проблем, – Конвенції

² Series of technical briefs: Violence and harassment in the world of work. International Labour Organization. 2020. URL: <https://www.ilo.org/publications/series-technical-briefs-violence-and-harassment-world-work>

³ Women, Business and the Law 2018. World Bank Group. 2018. URL: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/102741522965756861-0050022018/original/WBLKeyFindingsWebFINAL.pdf>

⁴ The economic costs of violence against women. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. UN Women. 2016. URL: <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2016/9/speech-by-lakshmi-puri-on-economic-costs-of-violence-against-women>

⁵ Regional review of progress: achievements and challenges in promoting gender equality in the Economic Commission for Europe region by country. ECE/AC.28/2024/4. United Nations Economic and Social Council. 2024. URL: https://unece.org/sites/default/files/2024-10/ECE_AC.28_2024_4e.pdf

МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці⁶, що набула чинності у червні 2021 р. Цей знаковий документ є першим міжнародним договором, який визнає, що таке насильство є загрозою для прав людини, її гідності та рівності, та підтверджує право кожного працівника на світ праці, вільний від домагань і насильства, зокрема фізичного, психологічного, сексуального або економічного. Конвенція ґрунтується на уніфікованій комплексній концепції насильства та домагань (пункт а) статті 1), яка визначає, що “... термін “насильство та домагання” у сфері праці означає низку неприйнятних форм поведінки та практики або загрози, здійснених одноразово або систематично, метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди, зокрема гендерно зумовлені насильство та домагання”⁷. У документі застосовується орієнтований на жертву підхід, що передбачає неприйнятність поведінки, практики або загроз і враховує їхній вплив на жертв. Положення вказаної Конвенції доповнюються Рекомендацією МОП № 206⁸, що містить подальші, докладніші керівні вказівки щодо того, як Конвенція має впроваджуватися на національному рівні. Вказані документи спрямовані на інституціоналізацію зусиль МОП щодо подолання гендерної та інших видів дискримінації та на підтримку Цілі 5 (Гендерна рівність) і Цілі 8 (Гідна праця та економічне зростання), визначених Генеральною Асамблеєю ООН у числі 17-ти Цілей сталого розвитку на період до 2030 р. Ці документи, серед інших встановлених МОП глобальних норм і стандартів, справляють значний позитивний вплив на сферу зайнятості у всіх регіонах світу, зокрема скорочуючи гендерні, соціальні та інші диспаритети [3].

Проблемам насильства та домагань, зокрема на робочих місцях, присвячено чимало системних досліджень закордонних науковців. Лише останніми роками опубліковано низку тематичних праць: К. Мюллер та інші [4], Д. Чан та інші [5], К. Голланд і Л. Кортіна [6], П. Алі та М. Роджерс [7], Д. Кабат-Фарр і Б. Волш [8]. Вітчизняні фахівці створили значний науковий доробок за гендерною тематикою, широко охоплюючи різні її напрями та аспекти, включаючи мілітаристичний. Праці Г. Герасименка та інших [9], І. Словської [10], Ю. Івченко [11], О. Водянікова [12], Т. Кириченко [13], Н. Оніщенко та інших [14], Ю. Ларькової та Т. Марценюк [15], В. Гриценка та інших [16], І. Зіноватної та А. Лапкіна [17] становлять помітну частку цього ґрунтового доробку. Вагомими є напрацювання проєкту “Рівність жінок і чоловіків у світі праці”, спільно реалізованого ЄС і Міжнародним бюро праці в Україні у 2009–2011 рр. [18–20].

⁶ C190 – Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). Information System on International Labour Standards (NORMLEX). International Labour Organization, 2019. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

⁷ Там само.

⁸ R206 – Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206). Information System on International Labour Standards (NORMLEX). International Labour Organization, 2019. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO

Однак досить обмежена увага у наявних дослідженнях приділена саме проблемі імплементації у правове поле України міжнародних стандартів в усуненні насильства та домагань на робочих місцях через комплексні практичні рекомендації стосовно внесення змін до національного законодавства на основі системного підходу.

Таким чином, **мета статті** полягає в обґрунтуванні на основі міжнародного (насамперед європейського) досвіду конкретних напрямів і потенційних соціоекономічних наслідків упровадження положень Конвенції МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці в національну законодавчу практику. Методологічно дослідження ґрунтується на застосуванні аналітичного оцінювання підходів імплементації Конвенції МОП № 190 країнами ЄС та компаративному аналізі ключових положень Конвенції та відповідних норм чинних законодавчих і нормативно-правових актів України.

Конвенція МОП № 190 і Рекомендація МОП № 206. Конвенція № 190 та супровідна їй Рекомендація № 206 встановлюють принципово новий підхід до регулювання трудових відносин і визначають системний підхід та комплекс обов'язків держав щодо запобігання, виявлення та реагування на прояви різних форм насильства та дискримінації, зокрема гендерно зумовлених, у тому числі формування відповідних законодавчих, інституційних і процедурних механізмів (табл. 1). Завдяки ухваленню МОП актам національні законодавчі органи, а також національні уряди та їхні соціальні партнери набули значного інституційного потенціалу для забезпечення прогресивних трансформаційних змін [21], дуже необхідних для запобігання насильству на формальних і неформальних робочих місцях, удома, суспільних і приватних локаціях, а також гарантування прав працівників на рівність, захист гідності, здоров'я та безпеку⁹.

Таблиця 1

**Головні визначення, підходи, механізми та заходи
у сфері національної політики щодо викорінення насильства
та домагань у сфері праці, впроваджені МОП**

Документ / акт МОП	Зміст	Трактування / приклади
Головні визначення та часто вживані терміни		
Конвенція № 190, ст. 1, п. а), п. б)	Насильство та домагання у сфері праці	Низка неприйнятних форм поведінки та практики або загрози, здійснених одноразово або систематично, метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди, зокрема гендерно зумовлені насильство та домагання
	Гендерно зумовлені насильство та домагання	Насильство та домагання, спрямовані на осіб через їхню статеву або гендерну приналежність або які непропорційно впливають на осіб конкретної статі чи гендерної приналежності, зокрема сексуальні домагання

⁹ ILO Convention 190: Towards a world of work free from violence and harassment. International Trade Union Confederation. 20.06.2025. URL: <https://www.ituc-csi.org/ilo-convention-190-2025>

Документ / акт МОП	Зміст	Трактування / приклади
Конвенція № 190, ст. 3	Сфера праці, де спостерігаються насильство та домагання	Ситуації, пов'язані з насильством і домаганнями у сфері праці, що виникають у період роботи, пов'язані з роботою або виникають у зв'язку з роботою: – за місцем роботи, зокрема громадські місця та приватні приміщення, коли вони є місцем роботи; – у місцях, де працівник отримує заробітну плату, користується перервою на відпочинок або вживає їжу, або користується санітарно-побутовими приміщеннями та роздягальнями; – під час службових відряджень, поїздок, професійної підготовки, заходів або соціальної діяльності, а також під час поїздок на роботу та з роботи; – під час комунікацій, пов'язаних з трудовою діяльністю, зокрема ті, що забезпечуються інформаційно-комунікаційними технологіями; – у житлових приміщеннях, що надаються роботодавцем
Насильство та домагання на роботі: практичний посібник для роботодавців (МОП, 2022 р.)	Фізичне насильство та домагання	Напади, зокрема штовхання, хапання, підстрибування, ляпаси, кусання, дряпання, удари ногами або кидання предметів
	Психологічне насильство та домагання	Домагання, цькування або мобінг, зокрема крики, приниження, погрози, виключення та заподіяння психологічної шкоди, образи, використання образливих зауважень, образлива мова або будь-яка форма словесного насильства. Висміювання підлеглих або колег, зокрема сім'ю, сексуальність, гендерну ідентичність, расу або культуру, освіту чи економічне походження. Зневажливі коментарі або глузування щодо інвалідності особи, або практика процедур контролю ефективності, що спричиняють домагання, мікроменеджмент і надмірне приписування помилок на основі негативних стереотипів щодо компетентності та продуктивності людини з інвалідністю. Встановлення неможливих цілей і термінів або безглузвих завдань, які не мають нічого спільного з роботою. Навмисна зміна робочого часу або графіків, щоб створити незручності певним працівникам. Навмисне приховування інформації, життєво важливої для ефективного виконання роботи. Уникання, виключення, маргіналізація підлеглого або колеги шляхом виключення або заборони йому / їй працювати з людьми, брати участь у діяльності, пов'язаній з роботою
	Сексуальне насильство та домагання	Сексуальне насильство, зґвалтування, непристойне поведіння, переслідування або непристойне спілкування.

Документ / акт МОП	Зміст	Трактування / приклади
		Небажаний фізичний контакт, зокрема поплескування, щипання, лоскотання, погладжування, поцілунки, обійми, пестощі, торкання, заганняння в кут або неналежні дотики. Нав'язливі запитання про особисте життя або тіло працівника. Образливі коментарі або жарти щодо чиеїс гендерної ідентичності або сексуальної орієнтації. Повторні прохання про побачення, незважаючи на відмову. Прохання про сексуальну послугу в обмін на обіцяну роботу або підвищення. Обмін або показ сексуально відвертих фотографій, відео, заставок або плакатів. Надсилання сексуально відвертих електронних листів або текстових повідомлень
Домашнє насильство та його вплив на сферу праці. Звіт № 3. Серія технічних звітів МОП (2020 р.)	Економічне насильство	Стосується спроби створення економічної залежності постраждалої особи від особи, яка вчиняє насильство, зокрема шляхом перешкоджання виходу або перебування на роботі, або позбавлення її заробітку. Приклади економічного насильства: знищення робочого інструменту чи одягу, фізичне перешкоджання виходу потерпілої особи з дому, побиття або позбавлення її сну такою мірою, щоб вона не мала змоги вийти на роботу, змушування постраждалої особи несподівано залишати своє робоче місце (зокрема, розташоване вдома жертви, якщо вона працює дистанційно)
Насильство та домагання на роботі: практичний посібник для роботодавців (МОП, 2022 р.)	Часто вживані національні законодавчі терміни щодо насильства та домагань	У різних юрисдикціях використовуються різні терміни, що відображають різні національні контексти та практики. Найчастіше застосовуються такі терміни, як “насильство”, “домагання”, “цькування”, “третирування”, “мобінг”, “агресія” та “аб’юзивна поведінка”
	Неприйнятні та небажані дії та моделі поведінки у сфері праці, які спрямовані на завдання шкоди особі, призводять до неї або можуть завдати шкоди та створити вороже середовище	Фізичні, психологічні або сексуальні дії. Усний, письмовий або онлайн (через інформаційно-комунікаційні технології, такі як електронні засоби або соціальні мережі) контакт. Одноразові або повторювані інциденти. Поведінка, що варіюється від незначних випадків неповаги до серйозних актів фізичного, психологічного або сексуального насильства, які можуть становити кримінальний злочин. Поведінка, що відбувається між колегами, між керівниками та підлеглими або з боку / проти третіх осіб, зокрема клієнтів, споживачів, пацієнтів або громадськості

Документ / акт МОП	Зміст	Трактування / приклади
Рекомендація № 206, п. 9	Сектори, роди занять і форми організації праці, в яких працівники та інші особи, яких це стосується, більшою мірою зазнають насильства та домагань	Можуть належати: робота в нічний час, у відокремленому місці, охорона здоров'я, готельно-ресторанний бізнес, соціальні послуги, екстрені служби, домашня робота, транспорт, освіта та індустрія розваг
Насильство та домагання на роботі: практичний посібник для роботодавців (МОП, 2022 р.)	Домашнє насильство	Домашнє насильство – усі акти фізичного, сексуального, психологічного чи економічного насильства, що відбуваються в сім'ї або побутовому середовищі, – становить значний ризик для деяких категорій працівників, таких як домашні працівники, які працюють вдома, допомагають членам сім'ї. Домашнє насильство може негативно впливати на безпеку, здоров'я та продуктивність не лише жертви, але й усієї робочої сили. Це особливо актуально, якщо кривдник погрожує, залякує або вчиняє насильство щодо жертви під час роботи, створюючи таким чином ризик для колег жертви
Рекомендація № 206, п. 8, пп. b)	Треті особи в ситуаціях насильства та домагання у сфері праці	До третіх осіб належать: клієнти, споживачі, постачальники послуг, користувачі, пацієнти та представники громадськості
Підходи національної політики		
Конвенція № 190, ст. 4, п. 2; Рекомендація № 206, п. 2	Інклюзивний, комплексний і гендерно-чутливий підхід до запобігання й усунення насильства та домагань у сфері праці. Впроваджуючи та застосовуючи інклюзивний, комплексний і гендерно чутливий підхід, держави – члени МОП повинні протидіяти насильству та домаганням у сфері праці за допомогою трудового законодавства, законодавства у сфері зайнятості, законодавства про безпеку та гігієну праці, законодавства про рівність і недопущення дискримінації, а також кримінального	Такий підхід повинен враховувати насильство та домагання з боку третіх осіб там, де це необхідно, і він передбачає: – законодавчу заборону насильства та домагань; – відповідну політику, що забезпечує протидію насильству та домаганням; – прийняття комплексної стратегії з метою здійснення заходів, орієнтованих на запобігання та усунення насильства та домагань; – створення або зміцнення механізмів правозастосування та моніторингу; – надання жертвам доступу до засобів правового захисту та підтримки; – покарання винних осіб; – розробку інструментальних засобів і посібників, а також проведення навчання та професійної підготовки, проведення інформаційно-роз'яснювальних заходів у доступних форматах за обставинами; – забезпечення дієвих засобів інспекційних перевірок і розглядів випадків насильства та домагань, зокрема за участю служб інспекції праці та інших компетентних органів
Рекомендація № 206, п. 10	законодавства у відповідних випадках	Держави – члени МОП повинні вживати законодавчих або інших заходів з метою захисту працівників-мігрантів, особливо трудових мігрантів – жінок, незалежно від

Документ / акт МОП	Зміст	Трактування / приклади
		їхнього статусу мігранта, у країнах їхнього походження, транзиту та призначення за обставинами у разі актів насильства та домагань у сфері праці
Рекомендація № 206, п. 11		У процесі сприяння переходу від неформальної до формальної економіки держави – члени МОП повинні виділяти ресурси та надавати допомогу працівникам і роботодавцям неформальної економіки та їх об'єднанням з метою запобігання та припинення насильства і домагань у неформальній економіці
Рекомендація № 206, п. 12		Заходи щодо запобігання насильства та домагань не повинні виключати можливість або обмежувати участь на конкретних робочих місцях і в певних секторах, родах занять жінок та інших уразливих груп
Рекомендація № 206, п. 19	Невідворотність покарання винуватців насильства та домагань у сфері праці	Винуватці насильства та домагань у сфері праці повинні залучатися до відповіді, а також їм повинна надаватися допомога шляхом консультування чи реалізації інших заходів за обставинами, щоб не допустити повторення актів насильства та домагань і сприяти їх поверненню до трудової діяльності, коли це доцільно
Рекомендація № 206, п. 22	Регулярний і комплексний статистичний моніторинг випадків насильства та домагань у сфері праці	Держави – члени МОП повинні докласти зусиль для збору та опублікування статистичних даних про насильство та домагання у сфері праці у розбивці за ознакою статі, формою насильства та домагань, сектором економічної діяльності, зокрема щодо уразливих груп
Механізми та заходи національної політики		
Конвенція № 190, ст. 4; ст. 5; ст. 6	Оснований на правах людини механізм запобігання насильству та домаганням у сфері праці	Основні принципи механізму: – дотримання та сприяння реалізації права кожної людини на сферу праці, вільну від насильства та домагань; – дотримання та сприяння реалізації основних принципів і прав у сфері праці; – забезпечення права на рівність і недопущення дискримінації працівників та інших осіб, які належать до однієї або декількох уразливих груп
Рекомендація № 206, п. 16, п. 17	Гендерно-чутливі, безпечні та ефективні механізми подання скарг і врегулювання спорів, підтримки, послуг та засобів правового захисту	Ці механізми повинні передбачати функціонування судів, що компетентні вирішувати відповідні справи, своєчасні та ефективні процедури розгляду, юридичні консультації та допомогу, доступні рекомендації та перекладання тягаря доказування. Підтримка, послуги та засоби правового захисту повинні передбачати сприяння поверненню жертв на ринок праці, надання консультаційних та інформаційних послуг, наявність цілодобових “гарячих” ліній, надання екстрених послуг, забезпечення медичної допомоги та лікування, створення антикризових центрів, зокрема притулки, формування спеціалізованих підрозділів

Документ / акт МОП	Зміст	Трактування / приклади
		поліції або спеціально навчених посадових осіб
Конвенція № 190, ст. 4, п. 2, пп. а); ст. 7; ст. 8	Зобов'язання щодо запобігання та захисту від насильства і домагань у сфері праці	Держави – члени МОП зобов'язані визначати та забороняти насильство і домагання у сфері праці в законодавчих та нормативно-правових актах і вживати відповідних запобіжних заходів
Конвенція № 190, ст. 10, пп. а) і b)	Забезпечення дотримання та засоби правового захисту від насильства і домагань у сфері праці	Моніторинг і виконання відповідних законодавчих та нормативно-правових актів, вільний доступ до безпечних, справедливих і дієвих механізмів та процедур повідомлення, врегулювання спорів, зокрема процедур подання скарг і розслідування, механізмів врегулювання спорів на робочому місці та за його межами, до судів або трибуналів. Вжиття заходів для захисту скажників, жертв, свідків та інформаторів від віктимізації та вчинення тиску
Конвенція № 190, ст. 10, пп. b)		Для забезпечення повної компенсації крім врегулювання спорів необхідно забезпечити засоби правового захисту та підтримку. Водночас забезпечення вільного доступу до належних і ефективних засобів правового захисту, а також заходів правової, соціальної, медичної й адміністративної підтримки скажників і жертв
Конвенція № 190, ст. 10, пп. c)		Необхідність збалансування права людей на приватне життя та конфіденційність, гарантування при цьому ефективного правозастосування і компенсації. Забезпечення захисту приватного життя та конфіденційності, гарантування недопущення неправомірного використання таких вимог
Конвенція № 190, ст. 10, пп. d)		Необхідність передбачення міри покарання, коли це необхідно, у випадку актів насильства та домагань
Рекомендація № 206, п. 14	Засоби правового захисту у ситуаціях насильства та домагань у сфері праці	До них належать: право на звільнення з компенсацією, поновлення на роботі, відповідні компенсаційні виплати за завдану шкоду, розпорядження, що вимагають вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню, а також витрати на юридичний супровід і судові збори
Рекомендація № 206, п. 7	Політика роботодавців щодо запобігання та захисту від насильства та домагань у сфері праці	Політика на робочому місці повинна вказувати на неприпустимість насильства та домагань, передбачати розробку програм запобігання, визначати права й обов'язки працівників і роботодавців, забезпечувати належний розгляд та реагування на повідомлення про прояви насильства й домагань, включати інформацію про процедури подання скарг та розслідування, визначати право на захист приватного життя та конфіденційність, а також передбачати заходи, спрямовані на захист від віктимізації та вчинення тиску
Рекомендація № 206,	Заходи для реагування на домашнє насильство	Зокрема: – відпустка для жертв домашнього насильства;

Документ / акт МОП	Зміст	Трактування / приклади
п. 18	і пом'якшення його наслідків	– гнучкий робочий графік і захист жертв домашнього насильства; – тимчасовий захист жертв домашнього насильства від звільнення, за необхідності, за винятком причин, не пов'язаних із домашнім насильством та його наслідками; – включення домашнього насильства до оцінки ризиків на робочому місці; – система направлення до громадських заходів щодо пом'якшення наслідків домашнього насильства (за наявності); – підвищення обізнаності про наслідки домашнього насильства
Конвенція № 190, ст. 11, пп. а)	Рекомендаційна допомога, навчання та інформаційно-роз'яснювальна діяльність щодо запобігання та захисту від насильства і домагань у сфері праці	Держави – члени МОП зобов'язані на основі консультацій з представницькими організаціями роботодавців та організаціями працівників домагатися, щоб проблема насильства та домагань у сфері праці стала предметом відповідної національної політики, яка зокрема, включає політику щодо безпеки та гігієни праці, забезпечення рівності та недопущення дискримінації, а також міграційну політику
Конвенція № 190, ст. 11, пп. с); Рекомендація № 206, п. 23, пп. d) і g)	Інші загальні ініціативи щодо запобігання та захисту від насильства та домагань у сфері праці, зокрема інформаційно-роз'яснювальні кампанії	Зокрема, державні кампанії, спрямовані на сприяння безпечним, здоровим і гармонійним робочим місцям, а також кампанії, що демонструють неприйнятність насильства та домагань, протидіють дискримінаційному ставленню і запобігають стигматизації жертв, скаржників, свідків та інформаторів

Джерело: складено авторами за: [1]; Domestic violence and its impact on the world of work. Brief No. 3. Series of ILO Technical Briefs: Violence and harassment in the world of work. International Labour Organization, 2020. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf; C190 – Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). Information System on International Labour Standards (NORMLEX). International Labour Organization, 2019. URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190;R206 – Violence and Harassment Recommendation, 2019 \(No. 206\). Information System on International Labour Standards \(NORMLEX\). International Labour Organization, 2019. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190;R206-Violence+and+Harassment+Recommendation,2019+(No.206).Information+System+on+International+Labour+Standards+(NORMLEX).International+Labour+Organization,2019.https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO)

З низки причин Україна, яка є членом МОП з 1954 р. і ще 1961 р. ратифікувала фундаментальну Конвенцію МОП № 111 “Про дискримінацію в галузі праці та занять”¹⁰, поки не наблизилася до ратифікації Конвенції МОП № 190 (2019 р.), хоча

¹⁰ Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text

останні кілька років і здійснює певні кроки у цьому напрямі. Так, у травні 2021 р. відбулася презентація комплексного порівняльного аналізу законодавства України на відповідність вказаної Конвенції № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці, проведеного за підтримки проекту МОП в Україні. Під час обговорення презентації з боку Федерації професійних спілок України було висловлено застереження, що наразі на розгляд до українського парламенту подано низку законопроектів щодо внесення змін до чинного Кодексу законів про працю України¹¹ (КЗпПУ) та інших актів законодавства під гаслами “дерегуляції” трудових відносин, а насправді можуть стати перешкодою на шляху до ратифікації вказаної Конвенції, оскільки вони погіршують наявні права та можливості людей у сфері праці. Було слушно зазначено, що для ратифікації Конвенції насамперед потрібен консенсус трьох сторін національного соціального діалогу – уряду, роботодавців і профспілок¹², а він досі відсутній. Станом на травень 2026 р. наведені зауваження залишаються в силі та вказують на одні з основних причин гальмування процесу ратифікації нашою державою Конвенції МОП № 190. Крім того, Кабінет Міністрів України працює над просуванням проекту нового Трудового кодексу України (у січні 2026 р. ним внесено на розгляд парламенту відповідний законопроект реєстр. № 14386¹³), що має прийти на заміну КЗпПУ, ухваленного ще 1971 р., який вже давно в переважній своїй більшості не відповідає соціо-економічним реаліям. Активний рух за процедурою ратифікації Україною Конвенції МОП № 190 може розпочатися лише з ухваленням консенсусного з точки зору тристоронніх соціальних партнерів варіанта нового Трудового кодексу країни.

Для України питання імплементації ключових положень цієї Конвенції має особливу актуальність у контексті модернізації національного трудового законодавства, наближення його до міжнародних трудових стандартів, а також забезпечення належного рівня захисту прав та інтересів працівників у сучасних умовах трансформації ринку праці. Вже зроблено певні кроки у цьому напрямі: крім ухвалення базового закону “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 08.09.2005 р. № 2866-IV, схвалено закони України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні” від 06.09.2012 р. № 5207-VI, “Про внесення змін до Закону України “Про рекламу” щодо протидії дискримінації за ознакою статі” від 10.09.2021 р. № 1750-IX, “Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення у зв’язку з ратифікацією Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами” від 22.05.2024 р. № 3733-IX; прийнято постанови Кабінету Міністрів України “Питання проведення гендерно-правової експертизи” від 28.11.2018 р. № 997 та “Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 09.10.2020 р.

¹¹ Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08#Text>

¹² Профспілки – за ратифікацію Конвенції МОП проти насильства та домагань у сфері праці. Федерація професійних спілок України. 19.05.2021. URL: <https://www.fpsu.org.ua/259-sljader-izbrannykh-novostej/20566-profspilki-za-ratifikatsiyu-konventsiji-mop-proti-nasilstva-ta-domagan-u-sferi-pratsi-2.html>

¹³ Проект Трудового кодексу України від 15.01.2026 р. № 14386. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516>

№ 930; ратифіковано Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульську конвенцію) (Закон України від 20.06.2022 р. № 2319-IX); частково реалізовано Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року (затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 11.04.2018 р. № 273); схвалено Концепцію комунікації у сфері гендерної рівності (розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.09.2020 р. № 1128-р) та Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.08.2022 р. № 752-р). Однак просування до ратифікації Конвенції МОП про викорінення насильства та домагань у сфері праці вимагає ще досить значних зусиль для віднайдення консенсусу в межах три- та двостороннього соціального партнерства, а також інституційних кроків, насамперед законотворчих і законодавчих.

Головними положеннями Конвенції МОП № 190¹⁴:

- визначено поняття “насильство та домагання у сфері праці” як сукупність неприйнятних форм поведінки або практик, що мають на меті, призводять або можуть призвести до фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди. Особливістю цього визначення є його широкий та інклюзивний характер, що охоплює різні форми поведінки – від психологічного тиску до фізичного насильства;

- підкреслено необхідність врахування гендерного виміру насильства;

- окреслено широку сферу застосування, яка охоплює не лише робоче місце, але й пов’язані з роботою простори (службові поїздки, комунікації, навчання, цифрове середовище тощо). Такий підхід відображає сучасні тенденції розвитку ринку праці та поширення дистанційних та інших нестандартних форм зайнятості;

- встановлено обов’язок держав формувати комплексну політику запобігання, зокрема законодавче регулювання, процедури скарг, дієві механізми захисту постраждалих і систему санкцій.

При цьому дія Конвенції поширюється на всіх осіб у сфері праці, зокрема:

- найманих працівників, визначених відповідно до національних законодавства та практики;

- зайнятих осіб безвідносно їхнього договірному статусу (наприклад, тимчасових працівників агентства, позаштатних працівників, найнятих через платформні компанії);

- осіб, які проходять професійну підготовку, зокрема стажистів та учнів;

- працівників, трудові відносини яких було припинено;

- волонтерів;

- осіб, які шукають роботу;

- осіб, які здійснюють владні функції, виконують обов’язки та несуть відповідальність роботодавця.

¹⁴ C190 – Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). Information System on International Labour Standards (NORMLEX). International Labour Organization. 2019. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Конвенція є застосовною до всіх секторів, державних і приватних, причому як у формальній, так і в неформальній економіці, чи то в міських, чи то в сільських районах¹⁵. Особливістю Конвенції є її орієнтація на превентивну модель регулювання, яка передбачає участь роботодавців, працівників та їхніх організацій у формуванні здорового та безпечного (у широкому контексті та значенні слова) робочого середовища.

Станом на травень 2026 р. Конвенція МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці офіційно ратифікована 56 державами світу¹⁶. Дослідження практики ратифікації та імплементації свідчить про формування різноманітних правових механізмів, які держави використовують для реалізації її положень. Проте, згідно з доповіддю МОП “*State of Social Justice 2025*”¹⁷, загальний прогрес у сфері соціальної справедливості суттєво сповільнився через кумулятивний ефект збройних конфліктів, кліматичних криз та економічної нестабільності. У цих умовах Конвенція № 190 розглядається не просто як правовий акт, але й як критично важливий інструмент забезпечення життєздатності бізнесу та захисту прав людини в кризових умовах, за яких цей документ став каталізатором створення нової парадигми відповідальності, де безпечне робоче середовище розглядається як фундаментальний актив економічної стійкості. Інша доповідь МОП “*World Employment and Social Outlook 2026*”¹⁸ прогнозує, що саме країни з розвиненими механізмами захисту від насильства та домагань демонструватимуть вищу стійкість ринку праці до зовнішніх шоків. Глобальний контекст поточного 2026 р. вказує, що успішна реалізація норм Конвенції стає головним індикатором соціальної якості (*Social Quality*) та інвестиційної привабливості держав, оскільки безпечне робоче середовище безпосередньо корелює зі стійкістю ринку праці до зовнішніх шоків. За даними глобального аналізу, успіх впровадження цих норм залежить не лише від законодавчих змін, але й від здатності держав інтегрувати міжнародні стандарти у внутрішню корпоративну культуру та систему державного контролю.

Огляд міжнародного досвіду імплементації Конвенції МОП № 190. Для України як країни – кандидата на вступ до ЄС важливо проаналізувати та адаптувати до вітчизняних реалій саме європейський досвід імплементації Конвенції МОП № 190. За результатами проведеного нами аналізу, європейський вектор імплементації демонструє високу динаміку та варіативність підходів держав – членів ЄС. Зокрема, Іспанія, ратифікувавши Конвенцію у 2022 р., здійснила одну з наймасштабніших адаптацій шляхом внесення змін до трудового права щодо обов’язкових політик запобігання

¹⁵ Mini Guide C190 & R206. International Trade Union Confederation. 2020. URL: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf

¹⁶ Ratifications of C190 – Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). Information System on International Labour Standards (NORMLEX). International Labour Organization. 2026. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810:NO

¹⁷ The State of Social Justice 2025: Towards a renewed social contract. International Labour Organization. 2025. URL: <https://www.ilo.org/research-and-publications/state-social-justice-2025>

¹⁸ Employment and Social Trends 2026. International Labour Organization. 2026. URL: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/employment-and-social-trends-2026>

домаганням на підприємствах і запровадження обов'язкових процедур внутрішнього розгляду скарг. Як зазначається у звіті ОЕСР (2025) “*Supports (th)at work*”¹⁹, ключовим інструментом іспанської моделі стала інституціоналізація внутрішніх процедур реагування, що підкріплюється розширенням повноважень трудових інспекцій і посиленням відповідальності роботодавців за бездіяльність.

Франція, маючи розвинену систему ще до ратифікації, доповнила свою модель розширенням сфери захисту на практикантів і кандидатів на роботу, а також стратегічним включенням цифрового середовища до простору, пов'язаного з роботою. Згідно з аналітичними напрацюваннями Європейської конфедерації профспілок (2024)²⁰, це дозволило французькій правовій системі ефективно поширити відповідальність за випадки кібернасильства в умовах дистанційної праці.

Натомість італійська модель (ратифікація 2021 р.) пішла шляхом посилення ролі соціального діалогу, де положення Конвенції інтегруються через колективні договори та спеціальні комісії на підприємствах. Відповідно до звіту Європейської федерації профспілок державних службовців за 2022 р. [22], участь соціальних партнерів забезпечує гнучкість регулювання та вищу довіру до процедур вирішення спорів.

Попри ці успішні приклади, глобальна практика виявляє низку системних проблем, що перешкоджають реальному дотриманню норм. Критичним бар'єром залишається “інституційний формалізм”, коли компанії обмежуються прийняттям декларативних політик без створення дієвих каналів захисту. Згідно зі звітом Міжнародної конфедерації профспілок (2024) “*Unions in Action*”²¹, основними викликами є надскладність доказування факту психологічного тиску, який часто не залишає матеріальних слідів, та криза довіри до внутрішніх кадрових служб, що нерідко діють в інтересах корпоративного менеджменту. Крім того, правові системи не завжди встигають за “сірими зонами” цифровізації – новими формами алгоритмічного тиску та кібербулінгів, що створює прогалини у захисті працівників у неформальному секторі та гіг-економіці.

Логічний перехід від ідентифікації цих проблем до забезпечення виконання норм вимагає розбудови багаторівневої системи контролю, і провідним механізмом тут є державний нагляд через оновлені повноваження трудових інспекцій. В іспанській і французькій практиках інспектори отримали право здійснювати аудит не лише техніки безпеки, але й соціально-психологічного клімату, проводячи анонімні опитування та перевіряючи ефективність антидискримінаційних протоколів. Судовий контроль доповнює цю систему посиленням адміністративної відповідальності роботодавців, що

¹⁹ Supports (th)at work: Policy tools to support workplace action on intimate partner violence. OECD. 2025. URL: https://www.oecd.org/en/publications/supports-th-at-work_343cff04-en.html

²⁰ Safe at work, safe at home, safe online: A guide for trade unions to eliminate workplace harassment and violence against women. European Trade Union Confederation. 2024. URL: <https://www.etuc.org/en/publication/safe-work-safe-home-safe-online-guide-trade-unions>

²¹ Unions in Action to End Violence and Harassment in the World of Work: Results of ITUC 2024 Survey on ILO Convention 190. 2024. URL: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/en_c190_report_16_days_of_action_v2.pdf?41635/e53b95e61ae61f858fdbfe200eec872811ebaf44af8a1796f724e5bef07b08a1

стимулює бізнес розглядати ментальне здоров'я працівників як частину зобов'язань щодо охорони праці.

Безпосередня реалізація стандартів Конвенції № 190 на рівні підприємств здійснюється інструментами колективно-договірного регулювання та розвиток інституту медіації. Створення спеціалізованих етичних комісій забезпечує моніторинг ситуації в реальному часі, дозволяючи вирішувати конфлікти на ранніх стадіях. Для країн, що перебувають у стані воєнного конфлікту чи посткризового (постконфліктного) відновлення, як-от Україна, згідно з настановами МОП (2025) “*Resilience in conflict situations*”²², критичним механізмом реалізації є інтеграція норм Конвенції у загальні програми психосоціальної підтримки. Це дозволяє перетворити міжнародні стандарти на практичний інструмент захисту гідності праці, що є необхідною умовою для збереження людського капіталу та забезпечення соціальної стабільності в довгостроковій перспективі.

У цілому аналіз досвіду іноземних, насамперед європейських, держав дає підстави систематизувати головні механізми імплементації Конвенції:

- законодавче визначення понять насильства та домагань у сфері праці;
- запровадження обов'язкових політик протидії домаганням на рівні підприємств;
- створення ефективних процедур подання та розгляду скарг;
- розширення повноважень органів трудового нагляду;
- встановлення відповідальності роботодавців за безпечне робоче середовище;
- проведення навчальних програм та інформаційних кампаній.

Зазначені механізми формують системний підхід до забезпечення безпечних з точки зору гендерних, соціальних та інших умов праці.

В Україні окремі аспекти протидії насильству та домаганням у сфері праці врегульовані за допомогою трудового законодавства, законодавства у сфері зайнятості, законодавства про охорону праці, законодавства про рівність і недопущення дискримінації, а також кримінального законодавства у відповідних випадках. Водночас національне законодавство не містить комплексного визначення насильства та домагань у сфері праці, не встановлює системних механізмів запобігання таким проявам²³ та не передбачає обов'язкових процедур внутрішнього реагування на підприємствах [23]. Отже, чинна законодавчо-нормативна база лише частково відповідає стандартам, що закріплені у Конвенції МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці.

Комплексна модернізація нормативного забезпечення України в контексті Конвенції МОП № 190 та Рекомендації МОП № 206: стратегія системної трансформації. Ефективна імплементація Конвенції МОП № 190 та врахування Рекомендації МОП № 206 вимагає від України виходу за межі виключно трудового регулювання та невідкладного переходу до системної трансформації всього масиву нормативних актів, що

²² Resilience in conflict situations: A toolkit for employer and business membership organizations and enterprises. International Labour Organization. 2025. URL: [https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-07/\(July%202025\)%20Overview_Conflict%20toolkit_whole_v1.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-07/(July%202025)%20Overview_Conflict%20toolkit_whole_v1.pdf)

²³ Шевченко С. Викорінення насильства та домагань у сфері праці: основні концепції (ч. 1). Онлайн-платформа “AllTogether.jobs”. 13.05.2026. URL: <https://www.alltogether.jobs/blog/preventing-violence-and-harassment-at-work?ref=landing>

напряму або опосередковано впливають на сферу праці. Точкові зміни в трудовому законодавстві не здатні забезпечити повний захист без гармонізації адміністративного, кримінального та процесуального права України. Це потребує створення єдиної вертикалі відстоювання гідності працівника, яка поєднує превентивні механізми на підприємствах із потужними інструментами державного нагляду та судового захисту.

1. *Консолідація зусиль усіх зацікавлених сторін українського суспільства у формуванні інституційного підґрунтя для ратифікації Україною Конвенції МОП № 190.* Досить непроста і тривала процедура ратифікації Конвенції, що передбачена правилами МОП, а згодом і її ефективна імплементація Україною вимагають об'єднання зусиль національних тристоронніх соціальних партнерів, законодавчої та судової влади, науково-експертної спільноти, представників громадянського суспільства.

2. *Уніфікація понятійного апарату та подолання правової невизначеності.* Головним вектором модернізації є фундаментальне оновлення понятійного апарату в загальному законодавстві про рівність і недопущення дискримінації. Необхідно запровадити єдине, уніфіковане визначення поняття “насильство та домагання у сфері праці” як у Кодексі законів про працю України, так і в Законі України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”. Обґрунтованість цього кроку полягає в усуненні правової невизначеності, яка наразі дозволяє трактувати психологічний тиск як “особливості стилю управління” роботодавця.

Нова дефініція має враховувати специфіку воєнного часу та цифровізації, офіційно визнаючи кібербулінг і тиск через засоби дистанційного зв'язку повноцінними трудовими правопорушеннями. Це забезпечить правове підґрунтя для захисту працівників, чия діяльність вийшла за межі класичного офісу (установи, організації, фірми, підприємства, компанії тощо), проте залишається підпорядкованою управлінському контролю.

3. *Реформування державного контролю та адміністративної відповідальності.* Третій напрям охоплює реформування системи державного контролю та адміністративного судочинства. Потребують оновлення положення про Державну службу України з питань праці в частині розширення її повноважень щодо аудиту психосоціальних ризиків. Законодавчо має бути закріплене право інспекторів оцінювати не лише матеріальні умови праці, але й наявність на підприємствах процедур внутрішнього реагування на скарги, що пов'язані з насильством і домаганнями на роботі.

Водночас необхідно внести зміни до Кодексу України про адміністративні правопорушення, встановити диференційовану відповідальність роботодавців: від штрафів за відсутність антидискримінаційних політик до суворих санкцій за бездіяльність у випадках виявленого насильства та домагань на роботі. Такий підхід стимулюватиме бізнес до створення реальних, а не формальних систем захисту, перетворюючи етику праці на юридичне зобов'язання.

4. *Трансформація процесуального права та поліпшення доступу до правосуддя.* Четвертим стратегічним блоком є трансформація процесуального законодавства з метою спрощення доступу постраждалих до правосуддя. Аналіз бар'єрів дотримання норм Конвенції вказує на критичну потребу в запровадженні інституту перекладання тягара доказування (*shift of the burden of proof*) у справах про мобінг (цькування, визначеного статтею 2² Кодексу законів про працю України) або харасмент (сексуальні домагання, визначені

статтею 173⁷ Кодексу України про адміністративні правопорушення), де постраждала сторона надає факти, що дають підстави припустити наявність насильства або домагань, саме відповідач (роботодавець) повинен довести протилежне.

Нормативне забезпечення має гарантувати конфіденційність судових процесів у таких справах і захист свідків від віктимізації, що є головною умовою для подолання “культури мовчання” у трудових колективах. Без процесуальних гарантій безпеки для заявника будь-які матеріальні норми залишатимуться декларативними.

5. *Інтеграція стандартів безпеки в систему соціального страхування та охорони здоров'я.* Наступний вектор стосується інтеграції стандартів безпеки праці в систему охорони здоров'я та соціального страхування. Потрібно нормативно закріпити поняття професійного вигорання та стресу на робочому місці як чинників, що підлягають компенсації через систему державного страхування у разі їхнього виникнення внаслідок доказаного мобінгу або харасменту. Це потребує оновлення підзаконних актів Міністерства охорони здоров'я України щодо класифікації професійних захворювань і розробки методики оцінки шкоди ментальному здоров'ю. У підсумку комплексна модернізація законодавчо-нормативного поля забезпечить не лише формальне виконання міжнародних зобов'язань, але й сприятиме створенню в Україні безпечного та гідного середовища, здатного зберегти людський капітал і стати фундаментом для стійкого економічного розвитку в процесі повоєнного відновлення.

Для системної візуалізації запропонованих кроків та їх інтеграції у національне правове поле України наведено зведену таблицю (табл. 2), яка структурує реформу за головними постатейними напрямками та галузями права.

Таблиця 2

**Пропоновані реформаторські зміни до нормативно-правового поля України
в контексті імплементації положень Конвенції МОП № 190**

Напрямок реформування	Об'єкт змін (нормативний акт)*	Суть постатейних доповнень та/або змін	Обґрунтування та результат
Фундаментальні визначення	Проект Трудового кодексу України, ЗУ “Про зайнятість населення”, ЗУ “Про основні засади забезпечення кібербезпеки України”, ЗУ “Про електронні комунікації”	Закріплення єдиного визначення “гендерно зумовленого насильства та домагань”. Законодавче закріплення сфер праці, суб'єктів і сфер охоплення, видів відповідальності у випадках насильства та домагань на роботі. Включення поняття та конкретизація видів кібернасильства та тиску в цифровому середовищі	Визнання психологічного тиску юридичним фактом. Захист працівників в умовах дистанційної роботи або робочого онлайн-спілкування
Процедурна превенція, розширені гарантії прав на безпеку	Проект Трудового кодексу України, ЗУ “Про охорону праці”	Обов'язковість внутрішніх “Протоколів антидискримінаційної безпеки”. Механізми конфіденційного подання скарг. Розширення гарантій прав на охорону та безпеку праці, напрямів державної політики в	Створення алгоритму швидкого реагування на рівні підприємства без суду на перших етапах. Законодавче розширення права працівників на охорону їхнього життя та здоров'я у процесі

Напрямок реформування	Об'єкт змін (нормативний акт)*	Суть постатейних доповнень та/або змін	Обґрунтування та результат
праці		галузі охорони праці щодо недопущення насильства та домагань на роботі	трудова діяльність, на належні, безпечні та здорові умови праці
Державний нагляд	КУпАП, Положення про Держпраці	Законодавче закріплення права інспекторів на аудит психосоціальних ризиків. Запровадження штрафів за відсутність процедур внутрішнього розслідування випадків насильства та домагань на роботі	Перетворення етики праці на юридичне зобов'язання роботодавця під загрозою санкцій. Віднесення насильства та домагань на роботу до переліку психосоціальних ризиків, що застосовується в управлінських системах ризик-менеджменту
Доказова реформа	ЦПК України, КАС України, ЗУ “Про захист персональних даних”	Запровадження перекладання тягаря доказування на роботодавця у справах про мобінг. Передбачення відповідальності за вчинене кібернасильство та тиск у цифровому середовищі	Спрощення доступу до правосуддя. Зняття тягаря доказування з постраждалої (слабшої) сторони. Законодавчо-правові наслідки вчинених кіберзлочинів, пов'язаних з кібернасильством
Захист від віктимізації	Проект Трудового кодексу України, Положення про Держпраці	Заборона звільнення або погіршення умов праці для заявників і свідків (тимчасовий імунітет) на період розслідування	Гарантія того, що скарга не призведе до автоматичної втрати роботи. Подолання страху репресій. Гарантування права на всебічне, об'єктивне та прозоре розслідування випадків насильства та домагань на роботі
Соціальна компенсація	ЗУ “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування”, акти МОЗ, Держпраці, Мінсоцполітики, Пенсійного фонду України	Визнання стресу внаслідок доказаного насильства та домагань страховим випадком. Оплата лікарняного для ментального відновлення. Надання додаткової відпустки для відновлення, необхідного за медичними показниками жертвам насильства та домагань на роботі	Економічна відповідальність агресора та реальна матеріальна підтримка постраждалого. Посилення соціального захисту постраждалих від насильства та домагань на роботі
Інформування та консультування	ЗУ “Про охорону праці”, ЗУ “Про соціальний діалог в Україні” Положення про Держпраці	Рекомендаційна допомога, навчання та інформаційно-роз'яснювальна діяльність щодо запобігання та викорінення насильства та домагань у сфері праці	Сприяння проведенню просвітницьких кампаній, зокрема представниками профільних міністерств, роботодавців і профспілок, щодо запобігання та викорінення насильства та домагань у сфері праці. Закріплення зобов'язань профспілок і роботодавців в частині консультування щодо насильства та домагань на роботі

Напрямок реформування	Об'єкт змін (нормативний акт)*	Суть постанетейних доповнень та/або змін	Обґрунтування та результат
Достатня та об'єктивна статистика	ЗУ "Про офіційну статистику", Положення про Держпраці, Положення про Держстат	Упровадження в офіційну статистику системи показників для соціологічних обстежень і статистичної звітності щодо випадків насильства та домагань у сфері праці	Більш повне та об'єктивне уявлення в суспільстві щодо проблеми насильства та домагань у сфері праці

* Прийняті скорочення: ЗУ – Закон України; КАС – Кодекс адміністративного судочинства; КУпАП – Кодекс України про адміністративні правопорушення; Держпраці – Державна служба України з питань праці; Держстат – Державна служба статистики України; МОЗ – Міністерство охорони здоров'я України; Мінсоцполітики – Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України; ЦПК – Цивільний процесуальний кодекс.

Джерело: розроблено авторами з використанням: C190 – Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). Information System on International Labour Standards (NORMLEX). International Labour Organization. 2019. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190:Mini Guide C190 & R206. International Trade Union Confederation. 2020. URL: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf

Запропонований законотворчий підхід дозволяє Україні вийти на якісно новий рівень захисту прав людини у сфері праці, де нормативне забезпечення є не просто інструментом контролю, але й фундаментом для побудови безпечного, інклюзивного та соціально справедливого середовища [24], що сприяє впровадженню в Україні міжнародних соціально-трудових стандартів і відповідає її європейським прагненням.

Висновки. Проблема насильства (фізичного, психологічного, сексуального або економічного) та домагань на робочих місцях має глобальний вимір і, за поточними даними МОП та інших міжнародних організацій, зберігає актуальність у сфері зайнятості. Для комплексного врегулювання цієї проблеми у межах свого мандату МОП у 2019 р. ухвалила Конвенцію № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці, а також надала Рекомендацію № 206, що містить детальні керівні вказівки, як Конвенція має впроваджуватися на національному рівні. Оскільки з різних причин Україна поки що не увійшла до переліку держав, що ратифікували Конвенцію МОП № 190, вона об'єктивно потребує об'єднання зусиль усіх зацікавлених сторін – національних тристоронніх соціальних партнерів, законодавчої та судової влади, науково-експертної спільноти, громадянського суспільства, – щоб консультаціями і консолідованими діями ефективно сприяти процесу ратифікації та імплементації цього міжнародного документа нашою державою. Чи не найважливішим кроком у цьому напрямі має стати відповідне реформування та внесення певних змін до національного законодавчо-правового поля, напрями та перелік яких запропоновано у цій статті.

Перспективи подальших розвідок у вказаному напрямі автори вбачають у з'ясуванні ролі, внеску та необхідних подальших заходів з боку вітчизняних тристо-

ронніх соціальних партнерств для викорінення насильства та домагань на робочих місцях в Україні.

Список використаних джерел

1. Violence and harassment at work: A practical guide for employers. Geneva: International Labour Office, 2022. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40act_emp/documents/publication/wcms_857915.pdf
2. Experiences of violence and harassment at work: A global first survey. Geneva: International Labour Organization, Lloyd's Register Foundation, 2022. <https://doi.org/10.54394/IOAX8567>
3. Billa B., Bishop L., Deakin S., Pourkermani K. The Impact of Labour Laws on the Labour Share of National Income, Productivity, Unemployment and Employment: First Results from the 2023 Update of the CBR Labour Regulation Index. ILO Working Paper. 2025. № 157. Geneva: International Labour Office. <https://doi.org/10.54394/FPSR1237>
4. Mueller C.W., De Coster S., Estes S.B. Sexual harassment in the workplace: Unanticipated consequences of modern social control in organizations. *Work and Occupations*. 2001. Vol. 28 (4). P. 411–446. <https://doi.org/10.1177/0730888401028004003>
5. Chan D.K.S., Chow S.Y., Lam C.B., Cheung S.F. Examining the job-related, psychological, and physical outcomes of workplace sexual harassment: A meta-analytic review. *Psychology of Women Quarterly*. 2008. Vol. 32 (4). P. 362–376. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2008.00451.x>
6. Holland K.J., Cortina L.M. Sexual harassment: Undermining the wellbeing of working women. *Handbook on Well-being of Working Women* / Connerley M.L., Wu J. (eds). Dordrecht: Springer, 2016. P. 83–101. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9897-6_6
7. Gender-based violence: A comprehensive guide / P. Ali, M.M. Rogers (eds.). Switzerland AG: Springer Nature, 2023. 632 p. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-05640-6>
8. Kabat-Farr D., Walsh B.M. Sexual harassment in the contemporary workplace: Cyber-sexual harassment, virtual work, and independent work arrangements. *Handbook of Counterproductive Work Behavior* / R. Dalal, J.M. Jensen, S. Lim (eds). Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2025. P. 33–50. <https://doi.org/10.4337/9781035306671.00010>
9. Герасименко Г.В., Ничипоренко С.В., Хмелевська О.М. Підходи до формування політики протидії гендерно зумовленому насильству в Україні. *Український соціум*. 2016. № 2 (57). С. 97–104. <https://doi.org/10.15407/socium2016.02.097>
10. Словська І.Є. Посттравматичний синдром жінок, які зазнали насильства. *Юридична психологія*. 2020. № 2 (27). С. 48–53. <https://doi.org/10.33270/03202702.48>
11. Івченко Ю.В. Гендерна рівність в Україні (національні особливості). *Філософські та методологічні проблеми права*. 2013. № 1-2. С. 52–59.
12. Водянніков О. Гендерна рівність: теорія і практика в порівняльному конституційному праві. Київ: ОБСЄ, 2021. 245 с. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/3/4/502224.pdf>
13. Кириченко Т. Проблеми правового регулювання гендерного насильства в Україні та зарубіжних країнах. *Право і безпека*. 2023. № 89 (2). С. 77–86. <https://doi.org/10.32631/pb.2023.2.07>
14. Оніщенко Н.М., Малюга Л.Ю., Булкат М.С. Тенденції розвитку вітчизняної гендерної парадигми: загальна характеристика. *Право України*. 2024. № 1. С. 94–107. <https://doi.org/10.33498/lopu-2024-01-094>
15. Ларькова Ю.С., Марценюк Т.О. Гендерні особливості суїцидальної поведінки серед військових російсько-української війни. *Український соціум*. 2025. № 2 (93). С. 83–101. <https://doi.org/10.15407/socium2025.02.083>
16. Гриценко В.Г., Сусак М.С., Мамка В.В. Гендерні аспекти медичної та психологічної реабілітації ветеранів війни: адміністративно-правовий аналіз. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2026. № 2. С. 185–188. <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2026-2/40>

17. Зіноватна І.В., Лапкін А.В. Юридичні гарантії дотримання принципу недопущення дискримінації у сфері праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2025. Т. 2. № 90. С. 383–388. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.2.53>
18. Жінки та чоловіки на ринку праці України. Порівняльне дослідження України та ЄС. Київ: Компанія ВАІТЕ, 2011. 32 с. URL: https://gender.org.ua/images/lib/labour_ukr_2011.pdf
19. Інспекція праці та гендерна рівність: навчальний посібник / Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Київ: МБП, 2011. 124 с. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/publication/wcms_184222.pdf
20. Комплексний гендерний підхід у державній службі зайнятості України: навчальний посібник / В. Корбанезе; Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Київ: МБП, 2011. 63 с. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/publication/wcms_184028.pdf
21. Клименко М.В. Гендерна рівність у трудових правовідносинах: міжнародно-правове регулювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2021. Вип. 65. С. 171–175. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.65.31>
22. Pillinger J. The role of social partners in preventing third-party violence and harassment at work. European Federation of Public Service Unions (EPSU), 2022.
23. Близнюк В.В., Гук Л.П., Левін Р.Я. Людський розвиток як чинник солідарності. *Український соціум*. 2025. № 4 (95). С. 25–41. <https://doi.org/10.15407/socium2025.04.025>
24. Марценюк Т. Кращі практики забезпечення гендерної рівності на роботі: міжнародний досвід і Україна. *Я: гендерний журнал*. 2014. № 2 (36). С. 16–19.

Надійшла 08.05.2026 р.

Прорецензована 15.05.2026 р.

Доопрацьована 21.05.2026 р.

Прийнята до друку після доопрацювання 10.06.2026 р.

Опублікована 28.06.2026 р.

References

1. Violence and harassment at work: A practical guide for employers (2022). Geneva: International Labour Office. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed-dialogue/%40act_emp/documents/publication/wcms_857915.pdf
2. Experiences of violence and harassment at work: A global first survey (2022). Geneva: International Labour Organization, Lloyd's Register Foundation. <https://doi.org/10.54394/IOAX8567>
3. Billa, B., Bishop, L., Deakin, S., Pourkermani, K. (2025). The Impact of Labour Laws on the Labour Share of National Income, Productivity, Unemployment and Employment: First Results from the 2023 Update of the CBR Labour Regulation Index. ILO Working Paper. № 157. Geneva: International Labour Office. <https://doi.org/10.54394/FPSR1237>
4. Mueller, C.W., De Coster, S., Estes, S.B. (2001). Sexual harassment in the workplace: Unanticipated consequences of modern social control in organizations. *Work and Occupations*, 28 (4), 411-446. <https://doi.org/10.1177/0730888401028004003>
5. Chan, D.K.S., Chow, S.Y., Lam, C.B., Cheung, S.F. (2008). Examining the job-related, psychological, and physical outcomes of workplace sexual harassment: A meta-analytic review. *Psychology of Women Quarterly*, 32 (4), 362-376. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2008.00451.x>

6. Holland, K.J., Cortina, L.M. (2016). Sexual harassment: Undermining the wellbeing of working women. In M.L. Connerley, J. Wu (Eds.), *Handbook on Well-being of Working Women* (pp. 83-101). Dordrecht: Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9897-6_6
7. Ali, P., Rogers, M.M. (Eds.). (2023). Gender-based violence: A comprehensive guide. Switzerland AG: Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-05640-6>
8. Kabat-Farr, D., Walsh, B.M. (2025). Sexual harassment in the contemporary workplace: Cyber-sexual harassment, virtual work, and independent work arrangements. In R. Dalal, J.M. Jensen, S. Lim (Eds.), *Handbook of Counterproductive Work Behavior* (pp. 33-50). Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781035306671.00010>
9. Gerasymenko, G.V., Nychyporenko, S.V., Khmelevska, O.M. (2016). Approaches to policy design on combating gender-based violence in Ukraine. *Ukr. socium – Ukrainian Society*, 2 (57), 97-104. <https://doi.org/10.15407/socium2016.02.097> [in Ukrainian]
10. Slovka, I. (2020). Post-Traumatic Syndrome of Women Subjected to Violence. *Ūridična psihologija*, 2 (27), 48-53. <https://doi.org/10.33270/03202702.48> [in Ukrainian]
11. Ivchenko, Yu.V. (2013). Gender equality in Ukraine (national characteristics). *Philosophical and Methodological Problems of Law*, 1-2, 52-59 [in Ukrainian]
12. Vodiannikov, O. (2021). Gender Equality: Theory and Practice in Comparative Constitutional Law. Kyiv: OSCE. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/3/4/502224.pdf> [in Ukrainian]
13. Kyrychenko, T.S. (2023). Problems of legal regulation on gender-based violence in Ukraine and foreign countries. *Law and Safety*, 89 (2), 77-86. <https://doi.org/10.32631/pb.2023.2.07> [in Ukrainian]
14. Onishchenko, N.M., Malyuga, K.Yu., Bulkat, M.S. (2024). Trends of the Gender Paradigm in Ukraine: General Characteristics. *Law of Ukraine*, 1, 94-107. <https://doi.org/10.33498/louu-2024-01-094> [in Ukrainian]
15. Larkova, Yu.S., Martsenyuk, T.O. (2025). Gender-related features of suicidal behaviour among the military in the Russo-Ukrainian war. *Ukr. socium – Ukrainian Society*, 2 (93), 83-101. <https://doi.org/10.15407/socium2025.02.083> [in Ukrainian]
16. Hrytsenko, V.H., Susak, M.S., Mamka, V.V. (2026). Gender aspects of medical and psychological rehabilitation of war veterans: administrative and legal analysis. *Juridical scientific and electronic journal*, 2, 185-188. <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2026-2/40> [in Ukrainian]
17. Zinovatna, I.V., Lapkin, A.V. (2025). Legal guarantees of compliance with the principle of non-discrimination in the workplace. *Uzhhorod National University Herald. Series: Law*, 2 (90), 383-388. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.2.53> [in Ukrainian]
18. Women and Men on the Ukrainian Labour Market of Ukraine. A Comparative Study of Ukraine and the EU. (2011). Kyiv: BAITE. URL: https://gender.org.ua/images/lib/labour_eng_2011.pdf [in English]
19. Labour Inspection and Gender Equality: A Training Manual. (2011). ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. Kyiv: ILO. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/publication/wcms_184222.pdf [in Ukrainian]
20. Corbanese, V. (2011). Gender Mainstreaming in the Public Employment Service in Ukraine: User's Guide. ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. Kyiv: ILO. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/publication/wcms_181626.pdf [in English]
21. Klimenko, M.V. (2021). Gender equality in labor legal relations: international legal regulation. *Uzhhorod National University Herald. Series: Law*, 65, 171-175. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.65.31> [in Ukrainian]

22. Pillinger, J. (2022). The role of social partners in preventing third-party violence and harassment at work. European Federation of Public Service Unions (EPSU).

23. Blyzniuk, V.V., Huk, L.P., Levin, R.Ya. (2025). Human development as a factor of solidarity. *Ukr. socium – Ukrainian Society*, 4 (95), 25-41. <https://doi.org/10.15407/socium2025.04.025> [in Ukrainian]

24. Martswniuk, N. (2014). Best practices for ensuring gender equality at work: international experience and Ukraine. *I: Gender Journal*, 2 (36), 16-19 [in Ukrainian]

Received on May 08, 2026

Reviewed on May 15, 2026

Revised on May 21, 2026

Signed for printing after revision on June 10, 2026

Published on June 28, 2026