

Трудове право

УДК 341.123:331(478)

DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.17851851>

Взаємодія МОП та України у сфері праці та трудових відносин

Меняйлов Олександр Олександрович,

PhD (Право), доцент кафедри кримінального права, процесу та криміналістики, Класичний приватний університет, м. Запоріжжя, Україна, <https://orcid.org/0000-0002-7877-305X>

Поліщук Олена Анатоліївна,

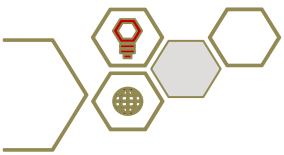
кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціально-гуманітарних та правових дисциплін, Уманський національний університет, м. Умань, Україна, <https://orcid.org/0000-0001-6606-3221>

Дума Олександр Олегович,

кандидат юридичних наук, старший викладач кафедри права та європейської інтеграції, Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна, <https://orcid.org/0000-0002-7403-1470>

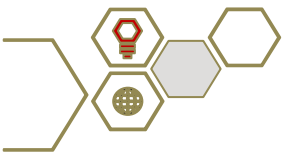
Прийнято: 24.11.2025 | Опубліковано: 08.12.2025

Анотація. В умовах глибоких соціально-економічних та безпекових трансформацій особливої актуальності набувають питання адаптації української системи зайнятості до стандартів Міжнародної організації праці (МОП). Метою статті є комплексне оцінювання впливу рекомендацій, технічної підтримки та наглядових механізмів МОП на реформування сфери зайнятості, охорони праці й захисту прав робітників в Україні та удосконалення державної політики відповідно до принципів гідної праці.



Методологія дослідження ґрунтується на використанні системного, порівняльно-правового, інституційного та аналітичного методів, що забезпечило можливість всебічного вивчення міжнародних стандартів, нормативних актів, програмних документів МОП та їхньої практичної імплементації в українському контексті. У результаті дослідження доведено, що рекомендації МОП виявилися каталізатором оновлення практик української держави до регулювання зайнятості, зокрема переорієнтації політики на активні програми ринку праці, модернізації служби зайнятості та інтеграції принципів гідної праці у стратегічне планування. Конкретизовано вплив технічної підтримки МОП на інституційний розвиток України через модернізацію інспекції праці відповідно до Конвенції № 81 «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі», запровадження ризико орієнтованого контролю, розроблення навчальних модулів та підвищення кваліфікації інспекторів, удосконалення законопроектів у сфері трудових відносин, посилення тристороннього соціального діалогу. Виявлено основні обмеження імплементації міжнародних стандартів: інституційна слабкість органів нагляду, масштабна неформальна зайнятість, зростання ризиків порушень прав працівників у воєнний період, фрагментарність нормотворчих процесів та недостатня інтегрованість української політики з механізмами МОП. Практична значущість дослідження полягає у можливості використання запропонованих напрямів удосконалення державної політики у сфері праці для розроблення стратегічних документів, удосконалення нормативно-правової бази та зміцнення інституційної спроможності України у процесі післявоєнного відновлення та європейської інтеграції.

Ключові слова: держава, роботодавець, профспілка, економічна інфраструктура, створення робочих місць.



Interaction between the ILO and Ukraine in the field of labour and labour relations

Oleksandr Menyailov,

PhD in Law, Associate Professor, Department of Criminal Law, Procedure and Criminology, Classical Private University, Zaporizhzhia, Ukraine,
<https://orcid.org/0000-0002-7877-305X>

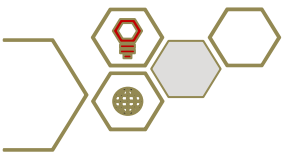
Olena Polishchuk,

PhD in Pedagogics, Associate Professor, Department of Social-Humanitarian and Legal Disciplines, Uman National University, Uman, Ukraine,
<https://orcid.org/0000-0001-6606-3221>

Oleksandr Duma,

Candidate of Juridical Sciences, Senior Lecturer, Department of Law and European Integration, State Biotechnological University, Kharkiv, Ukraine, <https://orcid.org/0000-0002-7403-1470>

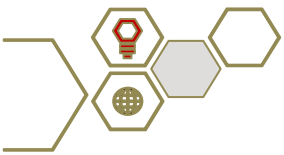
Abstract. In the context of profound socio-economic and security transformations, the issue of adapting the Ukrainian labour system to the International Labour Organisation (ILO) standards is becoming particularly relevant. The article aims to comprehensively assess the impact of ILO recommendations, technical support, and supervisory mechanisms on the reform of the employment sector, labour protection, and the protection of workers' rights in Ukraine, as well as on the improvement of state policy in line with the principles of decent work. The research methodology is based on systemic, comparative, legal, institutional, and analytical methods, which enabled a comprehensive study of international standards, regulations, ILO program documents, and their practical implementation in the Ukrainian context. The study shows that the ILO



recommendations catalyzed updating the Ukrainian state's employment regulation approaches, in particular by reorienting policy towards active labour market programs, modernizing the employment service, and integrating the principles of decent work into strategic planning. The impact of ILO technical support on the institutional development of Ukraine through the modernization of labour inspection in accordance with Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), the introduction of risk-based control, the development of training modules and advanced training for inspectors, the improvement of draft laws in the field of labor relations, as well as the strengthening of tripartite social dialogue, is specified. Key limitations in the implementation of international standards are identified, including institutional weaknesses in supervisory bodies, large-scale informal employment, increased risks of violations of workers' rights during the war period, fragmentation of rule-making processes, and insufficient integration of Ukrainian policy with ILO mechanisms. The practical significance of the study lies in the potential to apply the proposed areas of improvement in state labour policy to develop strategic documents, strengthen the regulatory and legal framework, and enhance Ukraine's institutional capacity in the post-war recovery and European integration.

Keywords: power, employer, professional corps, economic infrastructure, creation of workers.

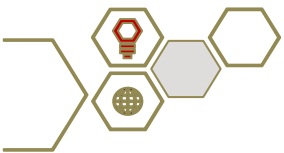
Постановка проблеми. Сучасні трансформації ринку праці в Україні, пришвидшені глобальними кризами, цифровізацією економіки та тривалою збройною агресією Російської Федерації, актуалізували потребу у переосмисленні механізмів державного регулювання ринку праці та посиленні міжнародного співробітництва у цій сфері. В умовах структурних змін зайнятості, масштабної трудової міграції, зростання тінізації економіки, зокрема появи нових форм нетрадиційної зайнятості, особливої ваги набуває співпраця України з Міжнародною організацією праці (МОП), що є головною



глобальною інституційною установою у формуванні норм, стандартів і політик у сфері праці.

Попри тривалу участь України в МОП та ратифікацію понад 70 конвенцій, у національній системі трудових відносин зберігається низка структурних дисбалансів: розрив між задекларованими міжнародними стандартами та їхньою реальною імплементацією, недостатня адаптованість національного трудового законодавства до сучасних умов ринку праці, фрагментарність інституційної координації між державою, роботодавцями та профспілками. Додаткові виклики створюють воєнні дії, що зумовлюють масове переміщення працівників, руйнування економічної інфраструктури, зміни у характері трудових ризиків і збільшення масштабів порушень трудових прав. У такій ситуації ваги набуває наукове осмислення впливу МОП на трансформацію української сфери праці, оскільки саме міжнародні стандарти та наглядові механізми організації є визначальними орієнтирами для побудови стійкої соціально-трудової сфери.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика взаємодії міжнародних трудових стандартів з національними політиками, зокрема в умовах кризових трансформацій, привертає увагу широкого кола дослідників. Розуміння динаміки українського ринку праці у період воєнних викликів висвітлюють дослідник О. Тищенко зі співавторами (О. Tyshchenko et al.) [1]. З'ясовано, що воєнний стан спричинив поглиблення соціально-правових дисбалансів: розширення нетрадиційних форм трудової діяльності, нестабільність зайнятості та збільшення правових ризиків для найманих працівників. Зокрема, показано, що руйнування інституційного середовища та порушення виробничих ланцюгів створюють ситуації, за яких національні механізми захисту трудових прав виявляються недостатньо дієвими, що актуалізує потребу у посиленні співпраці з МОП. Структурні трудові ризики розглядають автори І. Новак та І. Жук [2], виявляючи системну відсутність гідної зайнятості в Україні, характеризуючи її через низьку продуктивність,

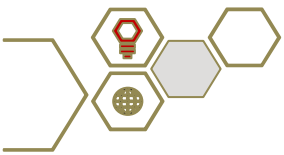


нестабільність робочих місць та схильність економіки до тінізації. Виявлено логічний зв'язок між недостатністю якісної зайнятості та обмеженою можливістю інтеграції міжнародних стандартів праці в умовах економічної нестійкості. Водночас зазначено, що дефіцит гідної праці є не окремою проблемою, а чинником, що впливає на соціальний розвиток, міжнародну міграцію та загальну конкурентоспроможність країни.

Проблеми регіональної нерівності вивчає науковець О. Лисенко [3], який за допомогою економіко-математичного аналізу показав суттєві диспропорції у забезпеченні трудових прав між різними областями України. Зокрема, доведено, що регіони-аутсайдери, де спостерігається структурна бідність та високий рівень неформальної зайнятості, значно повільніше наближаються до міжнародних стандартів праці.

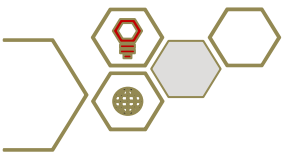
У порівняльному контексті вчений О. Шубалий [4] показує, що прикордонні регіони Польщі демонструють значно вищий рівень відповідності критеріям гідної праці порівняно з українськими територіями. Отримані результати дають змогу зробити висновок, що інтеграція стандартів МОП у країнах-членах ЄС має системнішу інституційну основу, тоді як українська модель характеризується фрагментарністю та нестійкістю. Правове забезпечення гідних умов праці досліджують науковці О. Баїк зі співавторами (О. Baik et al.) [5], які показали, що система організаційно-правових гарантій в Україні є недостатньо збалансованою: формальні механізми захисту працівників не супроводжуються ефективними інструментами реалізації. Автори дійшли висновку, що інституційна слабкість органів нагляду та контрольних структур унеможливорює повноцінне забезпечення прав працівників, що створює розрив між задекларованими нормами й реальними практиками.

Неоднозначність впливу цифровізації на трудові гарантії у контексті платформенної та нестандартної зайнятості розглядають дослідники О. Панкова та О. Касперович [6; 7]. Виявлено, що розвиток платформенної



економіки створює нові форми зайнятості, що часто супроводжуються зниженими стандартами соціального захисту. Одночасно обґрунтовано необхідність нормативного втручання держави, орієнтованого на рекомендації МОП щодо регулювання гіг-праці. Крім того, проаналізовано вплив воєнного стану на вразливість платформених працівників: обмеження доступу до соціальних гарантій та поява нових форм нерегульованої праці. Підкреслено важливість створення адаптивної регуляторної політики, здатної поєднати гнучкість цифрових ринків праці зі стандартами гідної праці. Проблематику рівності та соціальної справедливості висвітлюють учений Н. Заяць зі співавторами (N. Zaiats et al.) [8]. Доведено, що забезпечення гендерної рівності має системний характер і потребує одночасних дій у законодавчій, інституційній та культурній площинах. Визначено, що попри суттєвий прогрес, низка структурних питань продовжує перешкоджати повноцінній реалізації прав жінок, а держава потребує глибшої інтеграції європейських практик. Цей висновок є значущим для аналізу ринку праці, адже засвідчує важливість інституційної стійкості та відповідності міжнародним стандартам у забезпеченні рівних можливостей – базового принципу МОП.

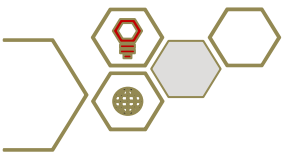
Загалом розглянуті дослідження демонструють, що український ринок праці залишається структурно вразливим, нерівномірно розвиненим та інституційно слабким. Зокрема, підтверджено наявність системних проблем: тінізації, регіональних диспропорцій, дефіциту гідної праці, вразливості працівників у нових формах зайнятості та обмеженої ефективності інституційного контролю. Водночас практично відсутні комплексні дослідження, що оцінюють вплив рекомендацій МОП на подолання цих викликів та розкривають конкретні механізми, через які міжнародні стандарти трансформують українську політику. Дослідження покликане заповнити цю прогалину, поєднуючи аналіз міжнародних інструментів та їхньої реальної імплементації в умовах воєнного стану.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.**

Науковий дискурс підтверджує, що ефективність взаємодії між МОП та державами-членами значною мірою залежить від здатності держави не лише адаптувати міжнародні стандарти, а й інтегрувати їх у конкретні механізми політики зайнятості, охорони праці та соціального діалогу. Однак в українських дослідженнях досі недостатньо висвітлені питання інституційної стійкості співпраці України з МОП у контексті воєнних ризиків, цифрової трансформації трудових процесів та модернізації трудового законодавства. Крім того, наявна прогалина у вивченні впливу рекомендацій та наглядових механізмів МОП на практичні аспекти захисту прав працівників, дотримання норм безпеки праці та формування політик гідної праці в Україні. Таким чином, виникає об'єктивна потреба у комплексному дослідженні динаміки та змісту взаємодії між МОП та Україною, оцінюванні її результативності, виявленні інституційних перешкод та визначенні напрямів подальшої гармонізації національної трудової політики з міжнародними стандартами.

Формулювання цілей статті (визначення завдання). Метою статті є дослідження ефективності інституційної взаємодії між МОП та Україною у процесі модернізації національної системи праці. Для досягнення мети дослідження визначено такі завдання: оцінити вплив рекомендацій, програм технічної підтримки на реформування сфери зайнятості, охорони праці та захисту прав працівників в Україні; сформулювати напрями удосконалення державної політики у сфері праці, спрямовані на посилення відповідності українських інституцій принципам та стандартам МОП.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасному глобалізованому світі роль міжнародних установ у формуванні національних політик зайнятості є значущою: саме вони закладають нові засади у сфері регулювання трудових відносин. У цьому контексті міжнародні рекомендації МОП є не додатковим орієнтиром, а каталізатором оновлення політики зайнятості у державах-членах, зокрема в Україні, що як член МОП

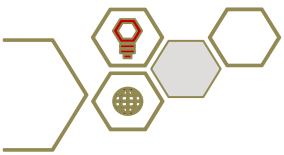


ратифікувала значну кількість конвенцій і приєдналася до ініціатив, спрямованих на забезпечення гідної праці та модернізацію ринку праці [9]. Саме рекомендації МОП створили підґрунтя для критичного переосмислення практик української держави у сфері зайнятості та ринку праці, зокрема для інтеграції міжнародних стандартів у національну політику.

Вплив МОП є одним з базових чинників оновлення політики України щодо формування стратегії зайнятості та регулювання ринку праці. У межах програми «Decent Work Country Programme Ukraine 2020–2024» українська сторона спільно з МОП визначила основні напрями розвитку: стимулювання створення робочих місць, підвищення якості зайнятості та підтримку малого й середнього бізнесу як рушія розвитку ринку праці [10]. Ці орієнтири були узгоджені з міжнародними стандартами, зокрема з положеннями Конвенції № 122 «Про політику зайнятості» [11], що надали стратегічній рамці більшої системності та довгострокової спрямованості.

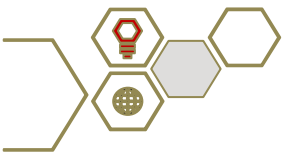
Подальше опрацювання цих пріоритетів супроводжувалося експертною та нормативною підтримкою МОП, що дало можливість узгодити державну політику у цій сфері відповідно до сучасних викликів. Зокрема, національні практики регулювання зайнятості були переорієнтовані на активні інструменти розвитку людського капіталу: професійне навчання та перенавчання, профорієнтацію, посилення інституційної спроможності служби зайнятості та розширення партнерства між державою, роботодавцями й працівниками. Така трансформація відображає перехід від переважно пасивних механізмів підтримки населення (виплат, компенсацій) до активних заходів, спрямованих на створення робочих місць, стимулювання підприємництва й підвищення якості трудових ресурсів. У підсумку співпраця з МОП є не лише джерелом нормативних орієнтирів, а й потужним показником зміни парадигми державної політики зайнятості в Україні.

У контексті трансформації ринку праці особливої уваги потребує питання врегулювання нестандартних форм зайнятості, частка яких істотно



зросла під впливом цифровізації, міграційних процесів та воєнних ризиків. До таких форм належать не лише дистанційна та надомна праця, а й зайнятість через цифрові платформи, проєктна робота, тимчасова та гнучка зайнятість, самозайнятість у нових секторах економіки. У практиках МОП наголошено на необхідності забезпечення рівних трудових прав і належного соціального захисту для всіх працівників незалежно від формату виконання роботи, зокрема на поступовому переведенні нестандартної зайнятості у формальний сектор. В українському правовому полі регулювання таких форм праці все ще перебуває у стані становлення, однак орієнтація на міжнародні стандарти сприяє більш обґрунтованому перегляду національних практик. Так, експертні висновки й технічні документи МОП до проєктів законодавства містять положення щодо необхідності визнання трудових гарантій за працівниками, які виконують роботу поза традиційними трудовими моделями [12]. Це визначає нову спрямованість державної політики: поєднання гнучких форм організації праці з дієвими механізмами захисту працівника, уникаючи зведення регуляторних змін до звичного послаблення контролю чи дерегуляції.

У звіті «Профіль ринку праці – 2025/2026» наголошується, що структура зайнятості в Україні зазнає суттєвих змін під впливом воєнної агресії та пов'язаних з нею соціально-економічних кризових процесів. Зростає частка дистанційної роботи, поширюється зайнятість внутрішньо переміщених осіб, активізується використання різних нетрадиційних форм праці, що поступово стають невіддільним елементом українського ринку праці [13]. У цих умовах особливого значення набувають практики МОП, що є орієнтиром для державної політики, підкреслюючи необхідність інтеграції нетрадиційних форм зайнятості у систему гарантій гідної праці [14; 15]. Це передбачає, що такі формати роботи не повинні призводити до обмеження трудових прав чи звуження соціального захисту, а мають бути охоплені загальними стандартами безпеки, соціальних гарантій і рівного доступу до цих прав.

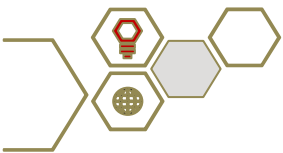


Поступове формування нових практик у сфері праці потребувало не лише нормативних орієнтирів, а й дієвих механізмів їхньої реалізації. У цьому контексті особливого значення набуває технічна підтримка МОП, що забезпечує практичне підґрунтя для впровадження міжнародних стандартів та підсилює інституційну спроможність України у сфері зайнятості, охорони праці й соціального діалогу (табл. 1). Через реалізацію спеціалізованих проєктів, навчальних програм, консультаційних місій та експертного супроводу МОП сприяє комплексному реформуванню національної системи праці, оновленню трудового законодавства та запровадженню сучасних засад інспекційної діяльності. Така співпраця охоплює широкий спектр напрямів: від розроблення методичних матеріалів і підготовки інспекторів до підтримки тристоронньої взаємодії між державою, роботодавцями та профспілками. Системна участь України в програмах МОП дає змогу не лише узгоджувати національні стратегічні рішення з міжнародними стандартами, а й забезпечувати їхнє практичне впровадження в діяльність Державної служби з питань праці, профспілок, організацій роботодавців та інших інституцій ринку праці. У результаті технічна підтримка є важливим чинником зміцнення трудових інститутів та підвищення ефективності державної політики у сфері праці.

Таблиця 1

Програми технічної підтримки МОП та їхні практичні результати в Україні

Напрямок технічної підтримки МОП	Зміст проєктів та інструменти підтримки	Практичні результати для України
Охорона праці та розвиток інспекції праці	Розроблення методичних рекомендацій; впровадження інструментів оцінювання ризиків; стандарти інспекційної діяльності відповідно до Конвенції № 81	Модернізація інспекції праці; підвищення компетентності інспекторів; розроблення нових стандартів контролю; запровадження ризико орієнтованих практик
Розроблення навчальних матеріалів і тренінгів	Створення навчальних модулів з ризико орієнтованого контролю, охорони праці, протидії примусовій праці; проведення тренінгів	Підвищення кваліфікації інспекторів праці; підсилення спроможності профспілок й роботодавців; вироблення

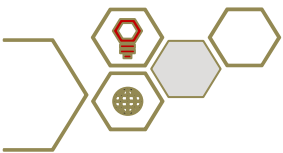


Напрямок технічної підтримки МОП	Зміст проєктів та інструменти підтримки	Практичні результати для України
		європейських практик контролю
Підтримка реформування законодавства	Надання експертних рекомендацій до законопроєктів у сфері трудових відносин (2021–2023 рр.)	Уточнення законопроєктів відповідно до міжнародних стандартів; запобігання зниженню трудових гарантій
Соціальний діалог та тристороння співпраця	Програма гідної праці 2020–2024; тренінги для Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР); консультації та розвиток тристороннього діалогу	Посилення ролі НТСЕР: покращення навичок колективних переговорів; зміцнення соціального партнерства

Джерело: сформовано авторами на основі [11; 12; 14; 15; 16]

Аналіз системи технічної допомоги МОП засвідчує, що вона відіграє значущу роль у трансформації української сфери праці, не лише як зовнішній консультативний партнер, а й реальний інституційний рушій реформ. Усі напрями підтримки МОП – від модернізації інспекції праці й боротьби з примусовою працею до розвитку соціального діалогу – мають комплексний та взаємодоповнювальний характер [17]. Технічні програми МОП забезпечують інституційне посилення Держпраці, профспілок і роботодавців, що є найважливішим у період воєнних та соціально-економічних потрясінь. Підготовка інспекторів праці, формування сучасних методичних матеріалів та впровадження європейських практик контролю створюють підґрунтя для реального підвищення якості охорони праці та умов зайнятості.

Рекомендації та технічні місії МОП є важливими коригувальними механізмами у процесі реформування трудового законодавства України, запобігаючи звуженню трудових гарантій і сприяючи їхній відповідності міжнародним стандартам. Значуща увага до соціального діалогу та протидії примусовій праці сприяє посиленню довіри між сторонами соціального партнерства, зміцненню спроможності держави захищати вразливі групи населення та ефективному реагуванню на новітні ризики, зумовлені воєнними діями й трансформаціями ринку праці.



Попри значний поступ у реформуванні сфери праці та активну взаємодію України з МОП, низка проблем і системних обмежень продовжують стримувати повноцінну імплементацію міжнародних стандартів. Ці перепони зумовлені як внутрішніми інституційними чинниками, так і зовнішніми політичними, економічними та безпековими викликами [18; 19]. Їхнє комплексне виявлення та класифікація є критично важливими для оцінювання ефективності впровадження рекомендацій МОП і визначення напрямів підвищення стійкості національної системи праці (табл. 2).

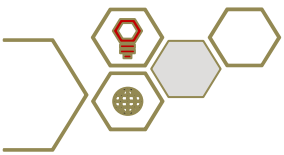
Таблиця 2

Основні проблеми та обмеження ефективності імплементації стандартів
МОП в Україні

Категорія проблеми	Сутність проблеми	Прояви та наслідки
Інституційна слабкість інспекції праці	Недостатня кадрова укомплектованість, обмежені фінансові ресурси, застарілі методи контролю	Низька ефективність нагляду за дотриманням трудового законодавства; обмежена здатність протидіяти тінізації ринку праці; труднощі у впровадженні ризико орієнтованих практик
Політичні та економічні чинники, що гальмують адаптацію стандартів	Масове переміщення працівників, руйнація бізнесів, зростання неформальної зайнятості, розрив трудових зв'язків	Поширення незадекларованої праці; погіршення умов праці й охорони праці; зростання ризиків експлуатації, зокрема примусової праці
Недостатня інтегрованість політики України з механізмами МОП	Часткове і несистемне врахування рекомендацій МОП у стратегічному плануванні та нормотворчості	Дисбаланси між національними рішеннями та міжнародними стандартами; слабкий соціальний діалог; обмежена узгодженість між реформами у сфері праці та європейською інтеграцією

Джерело: власна розробка авторів

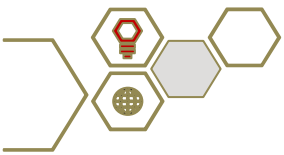
Узагальнення результатів взаємодії України з МОП дає змогу окреслити основні напрями удосконалення державної політики у сфері праці, спрямовані на підвищення відповідності національних інституцій принципам та стандартам МОП. Насамперед актуальним є посилення інституційної спроможності органів, відповідальних за реалізацію трудового законодавства,



передусім Державної служби України з питань праці. Йдеться про розширення кадрового та ресурсного забезпечення, впровадження ризико орієнтованих практик інспекції праці, цифровізацію процедур контролю, підвищення прозорості та підзвітності наглядової діяльності. Модернізація інспекційної системи відповідно до Конвенції № 81 «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» має бути закріплена не лише в нормативних актах, а й у практичних стандартах, методиках перевірок та системі підготовки інспекторів.

Другим важливим напрямом є інтеграція методів МОП у стратегічне планування політики зайнятості та розвитку ринку праці. Це передбачає побудову державної політики на засадах концепції гідної праці, орієнтацію не тільки на кількісні показники створення робочих місць, а й на якість зайнятості, безпеку та соціальний захист працівників. Особливу увагу варто приділяти скороченню неформальної зайнятості відповідно до Рекомендації № 204: через поєднання фіскальних та регуляторних стимулів для легалізації праці, розвиток підприємництва у формальному секторі, спрощення адміністрування для малих і середніх роботодавців, зокрема цільові програми для вразливих груп населення, що найбільш схильні до неформальної та нестабільної зайнятості.

Третім напрямом має бути поглиблення соціального діалогу та посилення ролі тристоронніх інституцій, зокрема Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР). Необхідне інституційне та процедурне оновлення механізмів участі профспілок і організацій роботодавців у формуванні трудового законодавства, політики зайнятості та системи охорони праці. Узгодження реформ з позиціями соціальних партнерів, регулярні консультації щодо законопроектів у сфері праці, розвиток колективно-договірних практик та механізмів вирішення трудових спорів повинні бути обов'язковим елементом політичного процесу, що відповідає стандартам МОП у сфері свободи асоціації та права на колективні переговори.

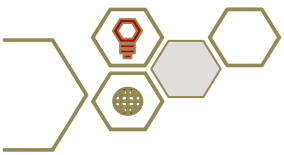


Четвертим стратегічним вектором є адаптація трудової політики до умов воєнного стану та післявоєнного відновлення з опорою на рекомендації МОП щодо реагування на кризи та відбудову ринку праці. Йдеться про розроблення спеціальних програм для внутрішньо переміщених осіб, демобілізованих військовослужбовців, працівників з постраждалих регіонів, які поєднували б заходи з перекваліфікації, підтримки зайнятості, підприємництва та соціального захисту. Одночасно необхідно посилити механізми запобігання примусовій праці та трудовій експлуатації, розвиваючи системи раннього виявлення ризиків, міжвідомчої взаємодії та роботи з постраждалими.

Насамкінець формування цілісної, проєвропейської та заснованої на стандартах МОП політики у сфері праці потребує поєднання трьох взаємопов'язаних компонентів: інституційного зміцнення, стратегічної узгодженості та практичної імплементації. Лише за умови їхньої синергії можливо забезпечити сталу трансформацію українських ринку праці та системи трудових відносин у сфері гідної праці, соціальної справедливості та відповідності кращим міжнародним практикам.

Висновки. У роботі з'ясовано, що взаємодія України з МОП має системний характер і охоплює як нормативно-рекомендаційний, так і практично-інституційний рівні. Рекомендації та конвенції МОП (зокрема № 122 і № 81) є концептуальною основою оновлення національної політики зайнятості, переорієнтувавши її від пасивних до активних інструментів ринку праці, підсилюючи акцент на якості зайнятості, розвитку людського капіталу, формалізації праці та соціальному діалозі.

Технічні програми МОП продемонстрували вимірюваний інституційний ефект: модернізовано методики та стандарти інспекційної діяльності, удосконалено положення проєктів законодавчих актів, активізовано роботу тристоронніх механізмів. Це забезпечило зміцнення спроможності Держпраці, профспілок і роботодавців у період воєнних та соціально-економічних потрясінь.

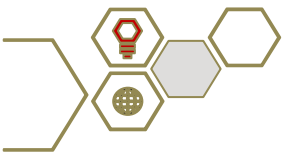


Визначено основні напрями, здатні посилити відповідність українських інституцій стандартам МОП: інституційне зміцнення інспекції праці, розвиток ризико орієнтованих моделей контролю, цифровізація процедур та підвищення прозорості наглядової діяльності; інтеграція принципів гідної праці у стратегічне планування зайнятості, посилення акценту на якості трудових місць, стимулювання формальної зайнятості; розвиток соціального діалогу через зміцнення ролі НТСЕР, розширення участі соціальних партнерів у нормотворенні та перегляді трудового законодавства; адаптація трудової політики до умов воєнного стану та післявоєнного відновлення, зокрема підтримка внутрішньо переміщених осіб, демобілізованих військовослужбовців, працівників із постраждалих регіонів та посилення механізмів протидії примусовій праці.

Практична значущість дослідження полягає у розробленні конкретних пропозицій щодо удосконалення державної політики у сфері зайнятості й охорони праці, що можуть бути використані під час підготовки стратегічних документів, оновлення законодавства та планування програм післявоєнного відновлення. Подальша наукова робота може бути спрямована на оцінювання довгострокових наслідків інтеграції стандартів МОП для післявоєнного відновлення трудової сфери.

Список використаних джерел

1. Tyshchenko O., Chernous S., Sirokha D. Social and legal problems of employment of the population of Ukraine during martial law. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. Т. 1, № 3. С. 556–563. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.1.85>.
2. Новак І., Жук І. Глобальні соціальні ризики у сфері праці: брак гідної зайнятості в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2023. Т. 52, № 2. С. 110–130. DOI: <https://doi.org/10.15407/dse2023.02.110>.



3. Лисенко О. Економіко-математичний аналіз показників умов гідної праці в регіонах-аутсайдерах. *Економіка та суспільство*. 2022. № 41. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-41-21>.

4. Шубалий О. Порівняльна оцінка забезпечення гідної праці та економічного зростання в прикордонних регіонах Польщі та України. *Економічний форум*. 2022. Т. 12, № 2. С. 22–32. DOI: <https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2022-2-4>.

5. Baik O. I., Svyatotska V. O., Stetsyuk N. V., Prots I. M., Ilyushyk O. M. The right to decent, safe and healthy working conditions: organizational and legal guarantees of its provision in Ukraine. *Науковий вісник НГУ*. 2025. № 2. Р. 172–180. DOI: <https://doi.org/10.33271/nvngu/2025-2/172>.

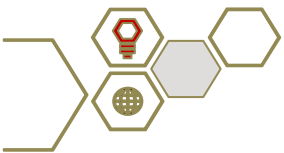
6. Панкова О. В., Касперович О. Ю. Цільові пріоритети регуляторної політики України щодо забезпечення гідних умов праці в платформній економіці. *Економіка промисловості*. 2021. Т. 96, № 4. С. 21–40. DOI: <https://doi.org/10.15407/econindustry2021.04.021>.

7. Панкова О. В., Касперович О. Ю. Проблеми соціальної та правової захищеності платформних зайнятих і пріоритети регуляторної політики України в умовах воєнного стану. *Економіка промисловості*. 2022. Т. 98, № 2. С. 91–117. DOI: <http://doi.org/10.15407/econindustry2022.02.091>.

8. Zaiats N., Rega I., Boiko V., Shlieina L., Toporkova M. Ensuring gender equality and legal protection of women's rights: achievements, challenges, and prospects. 2024. *Multidisciplinary Science Journal*. Vol. 6. Article 2024ss0202. DOI: <https://doi.org/10.31893/multiscience.2024ss0202>.

9. Decent work country profile Ukraine. *ILO*. URL: <https://www.ilo.org/media/454836/download> (дата звернення: 20.09.2025).

10. Decent work country programme Ukraine 2020-2024. *ILO*. URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/DWCP%20Ukraine%202020-2024.pdf> (дата звернення: 20.09.2025).



11. Employment Policy Convention, 1964 (№ 122). *ILO*. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267 (дата звернення: 20.09.2025).

12. Technical comments to draft labour legislation regarding its compliance with the provisions of ILO conventions and recommendations. *ILO*. URL: <https://www.ilo.org/media/85931/download> (дата звернення: 20.09.2025).

13. Labour standards regulations in EU and Ukraine. URL: https://eap-csf.org.ua/wp-content/uploads/2022/07/Labor_WG5_2021_eng.pdf (дата звернення: 20.09.2025).

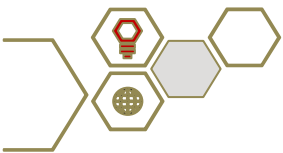
14. Enhancing the labour administration capacity to improve working conditions and employment opportunities: project information. *ILO*. URL: <https://www.ilo.org/projects-and-partnerships/projects/enhancing-labour-administration-capacity-improve-working-conditions-and> (дата звернення: 20.09.2025).

15. Transition from the Informal to the formal economy recommendation, 2014 (№ 204). *ILO*. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3174688 (дата звернення: 20.09.2025).

16. Technical recommendations to the draft Law «On Amending Some Legislative Acts of Ukraine concerning Deregulation of Employment Relationship» (№ 5388). *ILO*. URL: <https://www.ilo.org/resource/technical-recommendations-draft-law-amending-some-legislative-acts-ukraine> (дата звернення: 20.09.2025).

17. Demidov I., Tymchyshyn A., Filashkin V., Pavlenko S., Sevruck V. Investigation of especially grave crimes using laser scanning technology to reproduce the dynamics of events. *WSEAS Transactions on Systems*. 2025. Vol. 24. P. 91–105. DOI: <https://doi.org/10.37394/23202.2025.24.11>.

18. Al-Ababneh H. A., Fedorchuk Y., Tymchyshyn A., Pishchenko G., Hrytsai S. The use of big data in the detection of economic crimes in public procurements. *Journal Of Theoretical And Applied Information Technology*.



2024. Vol. 102, № 24. P. 8860–8871. URL:
<https://www.jatit.org/volumes/Vol102No24/3Vol102No24.pdf> (дата звернення:
20.09.2025).

19. Lukianets-Shakhova V., Ganus L., Bryl K., Nehoda Y., Rega I. The gender policy of Ukraine: considering the EU experience. *Revista De Gestão – RGSA*. 2023. Vol. 17, № 4. Article e03403. DOI:
<https://doi.org/10.24857/rgsa.v17n4-030>.