

## ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/TNU-2707-0581/2024.6/07>**Рим О.М.**

Львівський національний університет імені Івана Франка

### ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ НА РИНОК ПРАЦІ: ЯК ЗАБЕЗПЕЧИТИ СПРАВЕДЛИВІСТЬ У ГЛОБАЛЬНОМУ МАСШТАБІ?

Стаття присвячена аналізу впливу глобалізації на ринок праці, що охоплює економічні, соціальні, політичні та екологічні аспекти. Глобалізація, як процес, що інтегрує національні економіки та культури в єдину глобальну систему, кардинально змінює структуру трудових відносин, створюючи нові виклики як для працівників, так і для роботодавців. У статті розглядаються різноманітні фактори, що спричиняють ці зміни, зокрема перерозподіл трудових ресурсів, розвиток нових технологій, а також зростання мобільності працівників на міжнародному рівні. З'ясовуються наслідки глобалізації, а саме, соціальна нерівність, зниження рівня соціального захисту та зростання числа тимчасових і нестабільних форм зайнятості, що має значний вплив на права працівників.

Особливу увагу приділено проблемам інтеграції екологічних аспектів у трудове законодавство, що є важливим елементом сучасної глобалізації, оскільки екологічна відповідальність компаній стає важливою складовою їх соціальної політики. У статті розглядається роль міжнародних організацій у формуванні міжнародних трудових стандартів, що сприяють захисту прав працівників в умовах глобалізації. У цьому контексті Міжнародна організація праці відіграє ключову роль у розробці та імплементації міжнародних трудових норм, що мають на меті забезпечення гідних умов праці.

Розглянуто механізми правового регулювання трудових відносин, що дозволяють адаптувати національне законодавство до умов глобалізації. У статті пропонуються нові підходи до реформування трудового права, які спрямовані на досягнення соціальної справедливості, зменшення економічної нерівності та забезпечення належного рівня захисту прав працівників в умовах глобальних економічних і соціальних змін.

Наголошено на необхідності гармонізації національного трудового законодавства із міжнародними трудовими стандартами, що дозволяє зберегти баланс між ефективністю економіки та захистом прав працівників. Зроблено висновок, що лише гармонійне поєднання міжнародних та національних, централізованих та децентралізованих способів правового забезпечення дозволить досягнути найповнішого гарантування трудових прав усіх учасників трудових правовідносин в умовах глобальних трансформацій.

**Ключові слова:** право на працю, трудові відносини, працівник, роботодавець, соціальний діалог, Європейський Союз, збалансований розвиток, соціальний захист, екологічна політика, захист довкілля.

**Постановка проблеми.** Проблематика глобалізації та її впливу на ринок праці привертає дедалі більше уваги як серед науковців, так і практиків у сфері трудового права. З початку 90-х років ХХ століття глобалізація, що охоплює економічні, політичні, культурні, екологічні та соціальні аспекти, суттєво змінила як характер праці, так і правове регулювання трудових відносин. Осо-

бливо гостро це відчутно на тлі економічних перетворень, які стимулювали появу міжнародного ринку робочої сили, технологічних інновацій та інтенсифікації транснаціональної торгівлі. Разом із позитивними тенденціями, такими як зростання зайнятості й економічного добробуту, глобалізація також супроводжується негативними наслідками: посиленням соціальної нерівності, зростанням

рівня незахищеності працівників і поглибленням економічної нерівності між країнами.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Попри численні дослідження соціального виміру глобалізації ринку праці, яким присвячені роботи таких провідних науковців, як Л. П. Амелічева [1; 6, с. 93–97], С. В. Вишновецька [2], П. Д. Пилипенко [4], О. Г. Серета [22], Я. В. Сімутіна [7], Г. І. Чанишева [8], М. М. Шумило [7], О. М. Ярошенко [22], залишається низка невирішених аспектів, пов'язаних із адаптацією правового регулювання трудових відносин до викликів глобалізації. Основна увага в сучасній літературі приділяється питанням створення механізмів для забезпечення соціальної справедливості, запобігання дискримінації на ринку праці та реалізації принципу гідної праці. Водночас недостатньо досліджено вплив глобалізації на трансформацію традиційних моделей зайнятості та зміну характеру трудових відносин. Також бракує комплексного аналізу правових механізмів, які б ефективно забезпечували баланс між інтересами роботодавців і працівників в умовах швидких технологічних змін та глобальної інтеграції ринків. Окрім цього, залишається відкритим питання екологічного виміру глобалізації, зокрема інтеграції екологічно орієнтованих підходів у правове забезпечення трудових відносин.

Міжнародна організація праці (далі – МОП), відіграючи ключову роль у визначенні стандартів праці, запропонувала низку стратегій для зменшення негативного впливу глобалізації на працівників і роботодавців. Її документи, такі як Декларація про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації, наголошують на необхідності забезпечення рівних можливостей та створення сприятливих умов для розвитку трудових відносин. Проте залишається відкритим питання щодо ефективності цих механізмів в умовах сучасної динаміки світового ринку праці.

**Постановка завдання.** Метою статті є аналіз проблем правового регулювання ринку праці в умовах глобалізації з акцентом на соціальні та екологічні аспекти. А також визначення нових підходів до регулювання трудових відносин, які б відповідали сучасним викликам та сприяли сталому й збалансованому розвитку.

**Виклад основного матеріалу.** Кожен період історії зумовлює зміни. На початку 90-х років ХХ століття до найбільших суспільних перетворень спричинила глобалізація. Хоча цей термін широко використовується, його значення не завжди зрозуміле через економічні, політичні, культурні та екологічні виміри глобалізації. Хоч кожен із вказаних

вимірів може мати соціальний вплив, найбільш значимими у контексті ринку праці є переважно наслідки економічної глобалізації.

Швидка економічна інтеграція між країнами, що зумовлена лібералізацією торгівлі, збільшенням інвестицій та потоків капіталу, а також швидкими технологічними трансформаціями, рішуче змінила природу та організацію сучасної праці, а також вплинула на її правову основу. Національні ринки праці все більше втрачають свою самобутність та відокремленість. Між ними виникають транснаціональні потоки робочої сили, які набирають постійного і систематичного характеру. Тобто, поряд з міжнародним ринком товарів, послуг і капіталів значних масштабів набуває тепер і міжнародний ринок робочої сили, який є не просто сумою національних ринків, а системою, що базується на їхніх взаємозв'язках та взаємодоповненнях [4]. Тож у порівнянні з минулими періодами історії, економічна глобалізація вплинула на роботодавців та працівників майже всіх країн, безвідносно до того у якій сфері вони провадять діяльність: чи то виробництво, чи надання послуг. У підсумку жвава міжнародна торгівля, інтенсифікація іноземного інвестування та спрощення економічних операцій, завдяки революції в інформаційних технологіях, викликали занепокоєння як розвинених країн, так і тих, що розвиваються. Перші побоюються конкуренції з боку країн з низьким рівнем заробітної плати, в той час як другі переймаються нерівними умовами конкуренції місцевих підприємств з транснаціональними компаніями. Останні, зокрема, стали надзвичайно могутніми через здатність переміщувати свій бізнес будь-куди та коли завгодно по всьому світу, шукаючи найвигідніший спосіб збільшення прибутку.

Відтак оцінюючи наслідки глобалізації як рушійної сили до процвітання кожної країни та усіх загалом, треба також пам'ятати про її негативні впливи. Так, характерною ознакою глобалізації в сучасну епоху стало те, що вона кидає виклик стабільності та локальності, не завжди надаючи перевагу універсальному. Дійсно за останні десятиліття економічне зростання дозволило мільйонам людей вирватися з бідності, але процвітання розподілилося нерівномірно, а економічна нерівність і соціальна ізоляція всередині країн і між ними фактично поглибилися. Попри те, що глобалізація сприяла зростанню зайнятості, не можна заперечувати того факту, що більше, ніж будь-коли раніше, люди зайняті неформально, а отже є незахищеними. У деяких випадках гло-

балізація використовується навіть як виправдання для скорочення схем соціального захисту.

Економічна глобалізація також впливає на стан довкілля, змінюючи характер промисловості різних країн, обсяги використання природних ресурсів і рівень забруднення навколишнього середовища. Це, у свою чергу, може як покращувати, так і погіршувати екологічну ситуацію, створюючи тим самим ризики для працівників. Тож з огляду на технологічну зміну навколишнього середовища та інформатизацію суспільства, що зумовлює швидку зміну умов праці, вкрай потрібним є впровадження політик, які б узгоджували економічний розвиток із екологічною відповідальністю та захистом трудових прав.

Однак сьогоднішні правові регулювання трудових відносин, якщо воно взагалі здійснюється, залишається прерогативою національних законів про працю, які дедалі частіше виявляються нездатними ані захистити працівника, ані адаптуватися до нових економічних умов. Більше того, такі закони часто не реагують на актуальну потребу екологізації норм трудового права шляхом інтеграції екологічних положень у трудове законодавство [1, с. 130–133]. У результаті традиційні способи регулювання трудових відносин стають неефективними, що призводить до втрати значної кількості працездатних осіб можливості реалізувати своє право на працю.

Вважається, що ефективна політика у сфері регулювання ринку праці може сприяти розвитку трудових відносин, скороченню бідності, дозволяючи при цьому створювати більш якісні робочі місця, полегшувати наслідки процесів, які відбуваються на цьому ринку забезпечуючи належні умови праці [4]. При цьому особливо треба акцентувати на інтеграції екологічного аспекту в трудове законодавство. Забезпечення екологічної відповідальності підприємств через регулювання умов праці сприятиме не лише сталому та збалансованому розвитку, але й зростанню кількості робочих місць у нових, екологічно орієнтованих секторах економіки. Адже лише синергія між економічним зростанням, соціальною справедливістю та захистом довкілля дозволить підвищити результативність сучасної політики у сфері праці та зайнятості, зробивши її більш адаптивною до викликів глобалізації та спрямованою на досягнення сталого розвитку.

Більшість цих обставин не залишилися поза увагою світового співтовариства [4]. Флагманом у процесі мінімізації негативних наслідків, що їх спричиняє глобалізація для ринку праці, є МОП.

Шукаючи способи подолання незадовільного стану реалізації національного трудового законодавства через динамічні зміни у світовій економіці та довкіллі, у 2002 році МОП акцентувала на потребі економічного і соціального зближення. Оскільки на той час в рамках багатосторонньої системи міжнародної співпраці не було простору, який би адекватно і всебічно охоплював соціальний вимір різних аспектів глобалізації, Адміністративна рада МОП утворила Всесвітню комісію з соціального виміру глобалізації (далі Всесвітня комісія МОП, Комісія). Цілями роботи цієї Комісії було утвердження прагнення до такого процесу глобалізації, який би був інклюзивним, демократично керованим і надавав би можливості та відчутні переваги працівникам усіх країн.

У 2004 році Всесвітня комісія МОП оприлюднила доповідь «Справедлива глобалізація: створення можливостей для всіх», у якій наголошено на величезному позитивному потенціалі глобалізації [13]. На думку Комісії, потрібно зробити глобалізацію більш справедливою, щоб її переваги поширювалися на значно більшу кількість людей і країн. Для досягнення цієї мети Комісія радила сконцентрувати увагу на людях, задоволенні потреб кожного у повазі до їхніх прав, культурній ідентичності та автономії, гідній праці та розширенні можливостей місцевих громад. При цьому, особливого значення надавалось утвердженню гендерної рівності. Забезпечити це може лише демократична і ефективна держава, яка здатна керувати інтеграцією країни у світову економіку. При цьому, економічний та соціальний прогрес мають бути взаємозалежні та взаємопідсилюючі для сталого розвитку. На цьому шляху кожна держава мала б забезпечити створення та функціонування надійних інституцій, які сприяли б розширенню можливостей та розвитку підприємництва та зайнятості.

Та все ж цього буде не досить, якщо правила глобальної економіки не зможуть забезпечувати рівні можливості та доступ для всіх країн і визнавати відмінності в національних можливостях та потребах розвитку. Зрештою Комісія констатувала, що необхідно створити систему глобального управління, яка б дієво підтримувала та сприяла б національним стратегіям розвитку, адже «не може бути успішної глобалізації без успішної локалізації» [14].

У цьому контексті вкрай потрібним є напрацювання та впровадження чесних правил, однакових для всіх гравців світового економічного ринку. Адже відповідальність за надання допомоги кра-

інам і людям, виключеним з процесу глобалізації або тим, хто опинився в несприятливому становищі, має бути спільною. І тут головну роль мала б відіграти Організація Об'єднаних Націй, яка є ключовою інституцією у багатосторонній системі для створення демократичної, законної та узгодженої основи для глобалізації.

Дійсно, подолання таких негативних наслідків глобалізації як соціальна нерівність, незабезпеченість зайнятості та інші, вимагають узгоджених зусиль з боку міжнародної спільноти. На Всесвітньому саміті на вищому рівні Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН) 2005 року було підтверджено, що справедлива глобалізація та гарантована повна та продуктивна зайнятість для всіх є ключовими завданнями національної та міжнародної політики [21]. Це свідчить про визнання важливості спільних зусиль у боротьбі з негативними аспектами глобалізації та забезпеченні рівних умов для всіх працівників у світі.

Ще одна з ініціатив ООН, що мала на меті забезпечення захисту прав працівників у глобальних ланцюгах постачання, завершилась ухваленням у 2011 році Керівних принципів ООН з питань бізнесу і прав людини (далі – UNGP) [18]. Ними визначено обов'язок підприємств поважати права людини, які гарантовані Загальною декларацією прав людини та Декларацією МОП про основоположні принципи та права у світі праці [10]. Остання у 2022 році була оновлена з метою відображення у ній принципу безпечного та здорового робочого середовища як однієї із основних засад і прав у сфері праці. Це підкреслює зростаюче значення безпеки та здоров'я працівників як пріоритету для міжнародного співтовариства та відображає прагнення інтегрувати ці аспекти у глобальні стандарти трудових відносин [3].

Важливим доповненням до цих норм є Тристороння декларація принципів МОП, що стосуються багатонаціональних корпорацій та соціальної політики, яка містить рекомендації щодо соціальної відповідальності транснаціональних компаній [16]. Метою цієї Декларації є заохочення позитивного внеску, який транснаціональні компанії можуть зробити в економічній і соціальній прогрес та забезпечення гідної праці для всіх, а також мінімізація та усунення труднощів, які можуть виникнути в результаті їхньої діяльності [17].

Ще одним міжнародним інструментом для захисту працівників у глобальних ланцюгах постачання є Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації, що була ухвалена за наслідками роботи Всесвітньої комі-

сії МОП [15]. Ця Декларація окреслює тогочасне бачення мандату МОП в епоху глобалізації, інституціоналізує концепцію гідної праці та виражає чотири стратегічні цілі МОП: зайнятість; соціальний захист; соціальний діалог і трипартизм; а також стандарти та фундаментальні принципи та права у сфері праці. У ній також відображено загальне прагнення представників урядів, організацій працівників та роботодавців до забезпечення прогресу та соціальної справедливості в умовах глобалізації. Її ухвалення позначає важливий крок у визначенні ролі МОП щодо забезпечення цих цілей через Програму гідної праці [5], адже держави-члени МОП зобов'язались спільно проводити політику, спрямовану на вирішення стратегічних завдань у таких сферах, як зайнятість, соціальний захист, соціальний діалог і трудові права.

У Додатку до Декларації закріплено механізм її реалізації, що полягає у визначенні засобів, за допомогою яких МОП буде надавати допомогу державам-членам щодо виконання ними зобов'язань відносно чотирьох стратегічних завдань, виконання яких названо у Декларації пріоритетним. Зокрема, МОП взяла на себе зобов'язання впроваджувати у різних країнах всесвітні програми, спрямовані на досягнення цілей повної зайнятості і підвищення рівня життя, забезпечення мінімальної заробітної плати і вживання заходів розширення соціального забезпечення в цілях надання основного доходу усім, хто цього потребує.

Зрештою, усі ініціативи, започатковані та реалізовані МОП, дозволили розробити низку стратегій, які мали б допомогти захистити фундаментальні права працівників, не чинячи при цьому тиску на світову торгівлю. Насамперед потребували реформування міжнародні трудові стандарти, адже конвенції МОП зобов'язують її членів гарантувати мінімальний рівень трудових прав працівникам. Однак держави-члени зобов'язуються дотримуватися конвенції лише після її ратифікації, яка не є обов'язковою. Насправді багато країн-членів МОП, у тому числі ті, що мають значну вагу в міжнародній торгівлі, такі як Сполучені Штати, Китай, Індія та Бразилія, ще не ратифікували всі основоположні конвенції. Навіть після ратифікації застосування конвенцій на національному рівні різняться, а порушення конвенції на міжнародному рівні карається лише моральними санкціями. Незважаючи на ці недоліки, ця стратегія підтримується широким міжнародним консенсусом, а МОП продовжує активно закликати держави ратифікувати, ухвалені нею акти [9].

Ще одним інструментом впливу, на потенційній дієвості якого часто акцентує МОП, є наднаціональне право. Йдеться про встановлення міжнародним органом трудових стандартів, які були б обов'язковими для кожної держави без необхідності ратифікації. У разі суперечностей норми наднаціонального права мали б пріоритет над національним законодавством. Однак поки реалізація цього задуму вдалася лише на рівні Європейського Союзу (далі – ЄС), який на комунітарному рівні напрацював європейські трудові та соціальні стандарти.

Зокрема, у травні 2004 року Європейська Комісія (далі – ЄК), прагнучи зробити свій внесок у дискусію щодо справедливої та сталої глобалізації, опублікувала повідомлення до Європейського Парламенту, Ради, Економічно-соціального комітету та Комітету регіонів під назвою «Соціальний вимір глобалізації – політичний внесок ЄС у розширенні переваг для всіх» [12]. У цьому повідомленні було наголошено, що економічні переваги глобалізації повинні йти пліч-о-пліч із соціальним прогресом. Тож у контексті сталої й збалансованого розвитку з метою сприяння гідній праці вкрай важливо об'єднати зусилля таких міжнародних інституцій як Світова організація торгівлі (СОТ), міжнародні фінансові установи (МФУ) та усі інституції ООН, які послідовно та скоординовано повинні працювати для досягнення цієї мети.

На думку ЄК, дієвими могли б бути соціальні застереження в міжнародних торговельних угодах. Такі, приміром, могли б окреслювати механізми розслідування та, за необхідності, накладення штрафів або торговельних обмежень на країни, які порушують права працівників. Держави також можуть закріплювати соціальні застереження у національному законодавстві про зовнішню торгівлю. Яскравим прикладом таких є генеральні системи преференцій у Сполучених Штатах та Європейському Союзі. В обох цих випадках набуття митних переваг залежать від рівня дотримання прав працівників у країнах, з якими ведеться торгівля.

Разом із соціальними застереженнями на рівні ЄС важливу роль відіграють екологічні стандарти, що сприяють сталому розвитку. У цьому контексті Регламент ЄС № 1221/2009 від 25 листопада 2009 року про добровільну участь організацій у схемі екологічного менеджменту та аудиту Співтовариства (EMAS) є прикладом правового інструменту, який забезпечує інтеграцію екологічних цілей у діяльність компаній та бізнесових структур. EMAS передбачає створення та впро-

вадження систем екологічного менеджменту, систематичне та об'єктивне оцінювання їхньої ефективності, відкритий діалог з громадськістю та активне залучення працівників до екологічних ініціатив. Цей Регламент є частиною Плану дій ЄС щодо сталого споживання та виробництва і сталої промислової політики, спрямованого на підвищення екологічної ефективності компаній, корпорацій, фірм та підприємств [19].

У відповідь на виклики глобалізації, цифровізації та появу нових форм зайнятості з метою забезпечення продуктивної зайнятості в ЄС була прийнята також Європейська Опора соціальних прав 2017 р., що охоплює 20 основних принципів та прав щодо дієвого функціонування системи трудових прав та соціального захисту для ЄС та його держав-членів [7, с. 321].

Та все ж найвагомішою законодавчою ініціативою для подолання викликів, які спричиняє глобалізація для ринку праці на рівні ЄС стало ухвалення 13 червня 2024 року Директиви про комплексну перевірку корпоративної стійкості (далі – Директива 2024/1760) [10]. Цей документ спрямований на посилення захисту довкілля та прав людини шляхом зобов'язання європейських компаній виявляти, запобігати та зменшувати негативні впливи своєї діяльності.

Директива поширюється як на європейські компанії, так і на неєвропейські, які ведуть діяльність у ЄС, за умови відповідності певним критеріям щодо обсягу обороту та кількості працівників. Відповідно до її положень, компанії зобов'язані проводити належну перевірку впливу на права людини та довкілля по всьому ланцюгу постачання, включно з дочірніми підприємствами, постачальниками та партнерами. Це передбачає розробку нових корпоративних політик, впровадження процедур для розгляду скарг та надання публічної інформації про виконання своїх зобов'язань. Очікується, що ухвалення Директиви створить єдиний правовий стандарт для компаній у ЄС, запобігаючи фрагментації регулювання на національному рівні та забезпечуючи рівні умови для всіх учасників ринку.

Ухвалення Директиви 2024/1760 свідчить про визнання корпоративної соціальної відповідальності важливим інструментом мінімізації негативних наслідків глобалізації у соціальній сфері. Водночас інструменти корпоративної соціальної відповідальності не можна розуміти як альтернативу державним заходам. Такі можуть лише доповнювати ухвалені централізовано національні правила.

Одну з найбільш вагомих ролей у процесі подолання викликів глобалізації у соціальній сфері відіграють соціальні партнери. Дотримання принципу соціального діалогу і всебічне його розширення належать до пріоритетів у діяльності МОП в умовах глобалізації. Заради справедливості треба зауважити, що профспілки були і залишаються одними із найбільш активних критиків процесів глобалізації. Водночас вони декларують постійну готовність домовлятися заради сприяння її соціальному виміру. Наприклад, Європейська конфедерація профспілок (ETUC) свого часу закликала Європейський Союз та його держави-члени підтримати та активно впроваджувати заходи, що їх Всесвітня комісія МОП визначила як необхідні та корисні. Зокрема, розробити та впровадити у дію багатосторонні структури захисту працівників-мігрантів, соціального захисту загалом, механізми сприяння гідній та справедливій праці, захисту прав працівників, безпеки харчових продуктів, здоров'я, освіти, гендерної рівності [20].

Однак, проекти удосконалення міжнародних трудових та соціальних гарантій здебільшого обмежуються ухваленням декларацій, меморандумів та рекомендаційних норм, тож їхня дієвість незначна, а результативність мізерна.

Новочасний етап суспільного розвитку спричинив виклики та ризики, які з огляду на масштаби впливу не оминули нікого, чого досі не було. Учасникам ринку праці все важче спрогнозувати, що від них очікуватимуть, та на що їм самим споді-

ватись. Глобалізація, підкріплена автоматизацією та цифровізацією невблаганно змінюють робочі місця та продукують різноманітні форми зайнятості. При цьому за швидкістю цих трансформацій не завжди встигає правове регулювання трудових відносин. Та все ж доцільно пам'ятати про значний прогрес, якого було досягнуто у питанні визнання основних прав працівників як на національному, так і на міжнародному рівнях.

**Висновки.** Специфіка трудових відносин в умовах глобалізації ринку праці, зумовлює необхідність вибору найоптимальніших методів їхнього правового регулювання. З огляду на це, дії світового співтовариства, при вирішенні проблеми соціальної стабільності, насамперед зорієнтовані на забезпечення повної та якісної зайнятості. При цьому, як і в який законний спосіб здійснюватиметься реалізація права людини на працю не є зараз важливим. Головна умова, щоб переважна більшість працездатного населення була працевлаштованою в безпечному і здоровому робочому середовищі та мала можливість отримувати дохід, який дозволяв би забезпечити належний рівень життя кожному учаснику суспільно-трудова відносин [4]. І у цьому контексті гармонійне поєднання міжнародних та національних, централізованих та децентралізованих способів правового забезпечення якнайкраще відповідає меті досягнути найповнішого гарантування трудових прав усіх учасників трудових правовідносин в умовах глобальних трансформацій.

### Список літератури:

1. Амелічева Л.П. Екологізація як сучасний напрям розвитку трудового права. Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річному ювілею кафедри трудового та господарського права (м.Харків, 3 листопада 2017 р.). С. 130-133.
2. Вишневецька С. В., Вишневецький В. Д. Наука трудового права в епоху глобальних викликів. Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України): у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 21 трав. 2021 р.). 2021. Т. 1. С. 461-464.
3. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці й механізм її реалізації. URL: <https://www.ilo.org/uk/media/267311/download> (дата звернення: 12.01.2025).
4. Пилипенко П. Глобалізація ринку праці та правове забезпечення зайнятості. Електронний ресурс «Ліга», Блоги. 16.01.2016. URL: <http://blog.liga.net/user/vpilipenko/article/20605.aspx> (дата звернення: 12.01.2025).
5. Програми гідної праці. URL: [https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/decent-work-country-programmes/WCMS\\_774455/lang--uk/index.htm](https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/decent-work-country-programmes/WCMS_774455/lang--uk/index.htm) (дата звернення: 12.01.2025).
6. Ровінська В.В., Амелічева Л.П. Тенденції розвитку трудового права в умовах упровадження концепцій гідної праці та сталого розвитку. Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса. 2022. Том 2. № 14. С. 93-97.
7. Соціально-трудова права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.
8. Чанишева Г.І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: зміст і значення. Актуальні проблеми держави і права. 2010. Вип. 52. С. 7-11.
9. Bronstein A. International and comparative labour law: Current challenges, Executive Summary. 2009. URL: <http://surl.li/pbnvon> (дата звернення: 12.01.2025).

10. Business and Human Rights, Environment, and the Role of Geneva. 12.12.2024. URL: <http://surl.li/yvguwn> (дата звернення: 12.01.2025).
11. European Union. Directive 2024/1760 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 on corporate sustainability due diligence Directive (EU) 2024/1760 of the European Parliament and of the Council of 12 September 2024. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1760/oj> (дата звернення: 12.01.2025).
12. European Union. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions of 18 May 2004 entitled «The social dimension of globalisation – the EU's policy contribution on extending the benefits to all» [COM(2004) 383 final. URL: <http://surl.li/efavnk> (дата звернення: 12.01.2025).
13. ILO: A fair globalization: Creating opportunities for all, report of the World Commission on the Social Dimension of Globalization, Geneva, 2004. URL: <https://www.ilo.org/public/english/wcsdg/docs/report.pdf> (дата звернення: 12.01.2025).
14. ILO: A fair globalization. The role of the ILO, report of the Director-General on the World Commission on the Social Dimension of Globalization. Geneva. 2004. URL: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/adhoc.pdf> (дата звернення: 12.01.2025).
15. ILO: Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. URL: <http://surl.li/ezumfz> (дата звернення: 12.01.2025).
16. ILO: Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy. URL: <http://surl.li/kvfwfi> (дата звернення: 12.01.2025).
17. ILO: What is the ILO MNE Declaration? URL: <https://www.ilo.org/resource/other/what-ilo-mne-declaration> (дата звернення: 12.01.2025).
18. Office of the High Commissioner for Human Rights. Guiding principles on business and human rights: Implementing the United Nations «Protect, Respect and Remedy» framework. URL: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf) (дата звернення: 12.01.2025).
19. Regulation (EC) No 1221/2009 of the European Parliament and of the Council of 25 November 2009 on the voluntary participation by organisations in a Community eco-management and audit scheme (EMAS) URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32009R1221> (дата звернення: 12.01.2025).
20. The ETUC Executive Committee . The Social dimension of globalisation. 09-10.06.2004. URL: <https://www.etuc.org/en/document/social-dimension-globalisation> (дата звернення: 12.01.2025).
21. UN: Resolution adopted by the General Assembly on 16.09.2005. URL: <http://surl.li/bmurit> (дата звернення: 12.01.2025).
22. Yaroshenko O. M., Sereda O., Harashchuk V., Mohilevskiy L., Yushko A. Non-fixed working hours in the context of globalisation: the impact of international trends on national legislation and employers' practices. *Revista Jurídica Portucalense*, 2024. № 25. 238–260. URL: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(35\)2024.ic-12](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(35)2024.ic-12) (дата звернення: 12.01.2025).

## **Rym O.M. THE IMPACT OF GLOBALIZATION ON THE LABOUR MARKET: HOW TO ENSURE FAIRNESS ON A GLOBAL SCALE?**

*The article addresses a comprehensive analysis of the impact of globalization on the labour market, covering economic, social, political, and environmental aspects. Globalization, as a process that integrates national economies and cultures into a single global system, is fundamentally changing the structure of labour relations, creating new challenges for both employees and employers. The article examines the various factors that cause these changes, including the redistribution of labour resources, the development of new technologies, and the growth of international labour mobility. In particular, the author examines the consequences of globalization, namely, social inequality, the decline in social protection and the development of temporary and precarious forms of employment, which significantly impact workers' rights.*

*Particular attention is paid to the problems of integrating environmental aspects into labour legislation, which is an essential element of modern globalization, as companies' environmental responsibility is becoming an integral component of their social policy. The article examines the role of international organizations in shaping international labour standards that help protect workers' rights in the context of globalization. The ILO plays a key role in developing and implementing international labour standards to ensure decent working conditions.*

*The author examines the mechanisms of legal regulation of labour relations that allow adapting national legislation to the new conditions of globalization. The article proposes new approaches to labour law reform aimed at achieving social justice, reducing economic inequality, and ensuring adequate protection of workers' rights in the context of global economic and social changes.*

*The author emphasizes the need to harmonize national labour legislation with international labour standards, which balances economic efficiency and the protection of workers' rights. It is concluded that only a harmonious combination of international and national, centralized and decentralized methods of legal support will allow the entire guarantee of labour rights for all participants in labour relations in the context of global transformations.*

**Key words:** *right to work, labour relations, employee, employer, social dialogue, European Union, sustainable development, social protection, environmental policy, environmental protection.*