

МАШКОВСЬКА Л. В.,кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри соціально-
гуманітарних і правових дисциплін
(Уманський національний університет)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2025.3.1.20>**АДАПТАЦІЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА
ДО СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

У сучасних умовах глобалізація та технологічний прогрес кардинально змінюють ринок праці, створюючи нові проблеми для трудового законодавства. Автоматизація, цифровізація, розвиток платформенної економіки (gig economy), зростання дистанційної зайнятості, а також транснаціональна мобільність працівників потребують перегляду традиційних норм і принципів регулювання трудових відносин. Сучасна економіка дедалі більше ґрунтується використанні нестандартних форм зайнятості, включаючи фриланс, контрактну роботу, самозайнятість, що ускладнює визнання.

Зміни у характері зайнятості викликають необхідність адаптації трудового законодавства до нових реалій. Одним із ключових викликів є правова невизначеність статусу працівників у цифровій економіці, зокрема тих, хто працює через онлайн-платформи, такі як Uber, Upwork чи Fiverr. Відсутність чітких критеріїв розмежування між найманими працівниками та незалежними підприємцями спричинює правові конфлікти, що особливо актуально для країни з високим рівнем розвитку цифрових технологій.

Автоматизація та впровадження штучного інтелекту призводять до скорочення традиційних робочих місць та підвищення попиту на спеціалістів у сфері інформаційних технологій. Це змушує уряд та міжнародні організації переглядати нормативно-правові акти, що регулюють питання професійної перепідготовки, безперервного навчання та соціального захисту працівників, які втрачають роботу.

У статті розглядається досвід адаптації трудового законодавства в різних країнах, зокрема в США та Європейському Союзі. Проаналізовано підходи до регулювання дистанційної зайнятості, вплив цифрових платформ на трудові відносини, механізми соціального захисту працівників нетипової зайнятості, а також правові ініціативи щодо встановлення мінімальних стандартів праці в умовах глобалізованої економіки. Одночасно, у ЄС активно розвивається концепція «права на відключення» (право на відключення), яке захищає працівників від перевантаження роботою в цифрову епоху.

Окрему увагу приділено ролі міжнародних організацій, таких як Міжнародна організація праці (МОП) та Організація економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР) у розробці нових глобальних стандартів трудового права. Досліджено можливості гармонізації національних підходів до регулювання нестандартної зайнятості та проблеми імплементації міжнародних норм.

На основі аналізу сучасних тенденцій розроблені рекомендації щодо подальшого розвитку трудового законодавства, спрямовані на забезпечення балансу між інтересами роботодавців і працівників. Запропоновано правові механізми посилення соціального захисту незалежних підприємців, адаптації трудового законодавства до умов цифрової економіки, а також удосконалення



міжнародного співробітництва для боротьби з недобросовісною конкуренцією на глобальному рівні.

Таким чином, адаптація трудового законодавства до сучасних викликів глобалізації є необхідною умовою сталого розвитку праці, забезпечення соціальної стабільності та підтримки фундаментальних прав працівників.

Ключові слова: *трудове законодавство, глобалізація, цифрова економіка, дистанційна зайнятість, автоматизація, соціальний захист, міжнародне трудове право.*

Mashkovska L. V. Adaptation of labor legislation to modern challenges of globalization

In today's environment, globalization and technological progress are fundamentally changing the labor market, creating new challenges for labor law. Automation, digitalization, the development of the gig economy, the growth of remote employment, and the transnational mobility of workers require a review of traditional norms and principles of labor relations regulation. The modern economy increasingly justifies the use of non-standard forms of employment, including freelance, contract work, and self-employment, which makes it difficult to recognize.

Changes in the nature of employment necessitate the adaptation of labor legislation to new realities. One of the key challenges is the legal uncertainty of the status of workers in the digital economy, in particular those who work through online platforms such as Uber, Upwork, or Fiverr. The absence of clear criteria for distinguishing between employees and independent contractors causes legal conflicts, which is especially relevant for a country with a high level of digital development.

Automation and the introduction of artificial intelligence are leading to a reduction in traditional jobs and an increase in demand for IT professionals. This is forcing governments and international organizations to review regulations governing professional retraining, continuous learning, and social protection for employees who lose their jobs.

The article examines the experience of adapting labor legislation in different countries, including the United States and the European Union. The author analyzes approaches to regulating remote employment, the impact of digital platforms on labor relations, mechanisms of social protection of atypical employment, and legal initiatives to establish minimum labor standards in a globalized economy. At the same time, the EU is actively developing the concept of the "right to disconnect" (right to switch off), which protects employees from overwork in the digital age.

Particular attention is paid to the role of international organizations such as the International Labor Organization (ILO) and the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) in the development of new global labor law standards. Possibilities of harmonization of national approaches to regulation of precarious work and problems of implementation of international norms are investigated.

Based on the analysis of current trends, the author develops recommendations for further development of labor legislation aimed at ensuring a balance between the interests of employers and employees. The author proposes legal mechanisms for strengthening social protection of independent contractors, adapting labor legislation to the conditions of the digital economy, and improving international cooperation to combat unfair competition at the global level.

Thus, the adaptation of labor legislation to the current challenges of globalization is a prerequisite for sustainable labor development, social stability and support for the fundamental rights of employees.

Key words: *labor law, globalization, digital economy, remote employment, automation, social protection, international labor law.*



Вступ. Глобалізація суттєво змінює сучасний ринок праці, спричиняючи нові проблеми для трудового законодавства. Транснаціональні економічні процеси, цифровізація, автоматизація виробництва та поширення нестандартних форм зайнятості докорінно змінюють характер трудових відносин. Традиційні підходи до правового регулювання праці, що базуються на стабільних формах зайнятості, виявляються недостатніми для забезпечення балансу між інтересами працівників та роботодавців у нових соціально-економічних відносинах.

Зростання кількості дистанційних працівників, фрилансерів, самозайнятих осіб та зайнятих у платформеній економіці (gig economy) призводить, повністю, до розмежування між класичними трудовими відносинами та незалежною діяльністю. Це, у свою чергу, породжує правові відповіді щодо соціального захисту, трудових прав, оподаткування та регулювання умов праці. Додатково, автоматизація та штучний інтелект змінюють структуру зайнятості, що вимагає впровадження нових механізмів для перекваліфікації працівників і збереження конкурентоспроможності робочого місця.

Уряди різних країн намагаються шукати ефективні підходи для адаптації трудового законодавства до сучасних викликів. В Європейському Союзі, США та інших економічно розвинених країнах з'явилися нові нормативно-правові ініціативи, спрямовані на регулювання нестандартних форм зайнятості, захист працівників цифрової економіки та впровадження мінімальних стандартів праці. Водночас, міжнародні організації, такі як Міжнародна організація праці (МОП) [1] та Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) [2], розробляють рекомендації щодо глобальної гармонізації трудових відносин.

Тема адаптації трудового законодавства до сучасних викликів глобалізації є предметом досліджень багатьох науковців. Крім того, в Україні цим питанням займаються такі дослідники: О. М. Рим у своїй монографії «Трудове право Європейського Союзу» висвітлює теоретичні та практичні аспекти трудового права ЄС, що є місцем для адаптації національного законодавства до європейських стандартів [3]; Н. Я. Кайда, у статті «Ознаки адаптації трудового законодавства України до законодавства європейського союзу» аналізує ознаки адаптації трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу (ЄС), наводить підходи до характеристики цього досліджуваного правового явища. Обґрунтовує, що результатом адаптації трудового законодавства України має стати приведення його змісту до такого стану, за якого трудове законодавство України та трудове законодавство Європейського Союзу будуть характеризуватись спільними принципами та стандартами, а джерела трудового права Європейського Союзу стануть джерелами трудового права України. Доводить, що адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу являє собою складну процедуру, яку становлять як організаційні етапи (наприклад, вивчення та аналіз норм трудового права Європейського Союзу), так і власне етапи, пов'язані з безпосереднім внесенням змін до законодавства (розроблення нормативно-правових актів трудового законодавства з урахуванням правових принципів, стандартів та інших джерел права в цій сфері, які є обов'язковими для держав, що планують увійти до Європейського Союзу, їх прийняття та введення в дію) [4, с. 20]; Я. В. Сімутіною, М. М. Шумило у роботі «Соціально-трудова права і виклики цифровізації» сформульовано пропозиції про внесення змін і доповнень до трудового й соціального законодавства, окреслено шляхи його реформування й удосконалення з урахуванням необхідності забезпечення належного захисту соціально-трудова прав людини в реаліях цифрової ери [5]; С. В. Вишновецька, Л. П. Гаращенко, Л. Ф. Купіна, І. Ю. Михайлова, О. М. Рим, О. Г. Середа, Г. А. Трунова, А. М. Юшко, праці яких дають глибокий аналіз процесів адаптації трудового законодавства до сучасних викликів глобалізації та євроінтеграції.

Постановка завдання. Актуальність цього дослідження зумовлена ускладненням адаптації трудового права до динамічних змін на ринку праці, що викликають глобалізацію, технологічний прогрес і трансформацію економічних моделей. Метою статті є аналіз ключових аспектів модернізації трудового законодавства, виявлення найбільш ефективних правових механізмів адаптації та розробка рекомендацій щодо подальшого розвитку



регулювання трудових відносин. У визначеній частині мети можна виділити такі конкретні завдання: аналіз впливу глобалізації на ринок праці дослідити ключові зміни, що відбуваються у сфері трудових відносин під впливом глобалізаційних процесів, зокрема поширення нестандартних форм зайнятості, цифровізації та автоматизації; вивчення сучасних викликів для трудового законодавства застосування основних проблем, пов'язаних з регулюванням праці в умовах цифрової економіки, гігекономіки, дистанційної зайнятості та транснаціональної мобільності працівників; дослідження міжнародного досвіду адаптації трудового права проаналізувати підходи США, ЄС та інших країн до модернізації трудового законодавства, зокрема впровадження мінімальних стандартів праці, права на відключення та механізмів соціального захисту для фрилансерів і платформених працівників; оцінка ефективності сучасних правових механізмів проаналізувати дієвість чинних нормативно-правових актів у контексті забезпечення балансу між інтересами роботодавців і працівників, зокрема в питаннях трудових гарантій, соціального забезпечення та оподаткування; формування рекомендацій щодо вдосконалення трудового законодавства запропонувати шляхи гармонізації національного трудового права із сучасними тенденціями глобального ринку праці, враховуючи інтереси всіх зацікавлених сторінок.

Виконання цих завдань дозволить розробити комплексний підхід до адаптації трудового законодавства, що сприятиме підвищенню його ефективності та відповідності сучасним викликам глобалізації.

Результати дослідження. Глобалізація є одним із ключових факторів, що впливають на трансформацію ринку праці, спричиняючи як позитивні, так і негативні наслідки для працівників, роботодавців та державного регулювання трудових відносин. Вона веде до зростання міжнародної мобільності робочої сили, поширення цифрових технологій, змін у структурі зайнятості та появи нових форм трудових відносин.

Позитивним впливом глобалізації на ринок праці є: розширення можливостей працевлаштування, тобто завдяки розвитку міжнародного бізнесу зростає кількість робочих місць, особливо в секторах, орієнтованих на експорт і міжнародні інвестиції, віддалена робота та аутсорсинг дозволяють працівникам отримувати доступ до глобального ринку праці, незалежно від географічного розташування; зростання гнучких форм зайнятості розвиток платформи gig economy (Uber, Upwork, Fiverr) дає можливість самостійно визначати графік роботи та підвищувати рівень доходу, поширення дистанційної зайнятості сприяє кращому балансу між професійним і особистим життям; підвищення кваліфікаційних вимог та професійного розвитку глобалізація стимулює працівників до безперервного навчання та розвитку навичок, що підвищує їхню конкурентоспроможність, взаємодія з міжнародними компаніями дозволяє переймати найкращі практики та підвищувати якість робочої сили; зростання міжнародної мобільності робочої сили відкриття ринків праці у країнах ЄС, США та Канаді сприяє міграції висококваліфікованих фахівців та сезонних працівників, уряди різних країн розробляють спеціальні програми для залучення іноземних працівників у галузі з дефіцитом кадрів.

Негативним впливом глобалізації на ринок праці є: зростання нестабільності зайнятості нестандартні форми зайнятості (фриланс, тимчасові контракти, підрядні роботи) не завжди забезпечують соціальні гарантії та захист прав працівників. багато компаній віддають перевагу короткостроковим контрактам, уникаючи довгострокових зобов'язань перед працівниками; конкуренція між національною та іноземною робочою силою висококваліфіковані фахівці можуть виїжджати за кордон у пошуках кращих умов праці, що спричиняє відтік інтелектуального капіталу («brain drain»), водночас міграція дешевої робочої сили може призводити до зниження заробітних плат у країнах-реципієнтах; автоматизація та цифровізація як загроза робочим місцям глобалізація сприяє впровадженню штучного інтелекту та роботизації, що призводить до скорочення робочих місць у традиційних секторах (виробництво, торгівля, логістика), деякі професії стають застарілими, вимагаючи перепідготовки та адаптації до нових реалій; поглиблення соціальної нерівності глобальний ринок праці сприяє розшаруванню суспільства: висококваліфіковані працівники отримують



більше можливостей, тоді як низькокваліфіковані робітники стикаються з нестабільністю та низькою оплатою, відсутність єдиних стандартів захисту працівників у різних країнах може призводити до експлуатації дешевої робочої сили в країнах, що розвиваються.

Щодо впливу глобалізації на трудове законодавство виникає необхідність адаптації трудового законодавства до нових реалій, зокрема щодо гнучких форм зайнятості, дистанційної роботи та автоматизації; розвивається міжнародне співробітництво у сфері регулювання трудових відносин, що сприяє гармонізації законодавчих норм; уряди та міжнародні організації (МОП, ОЕСР) розробляють рекомендації щодо соціального захисту працівників у глобалізованій економіці.

Глобалізація створює як нові можливості, так і значні виклики для ринку праці. Вона сприяє мобільності робочої сили, розвитку цифрової економіки та підвищенню кваліфікації працівників. Водночас посилюється нестабільність зайнятості, соціальна нерівність та загроза втрати робочих місць через автоматизацію. Для ефективного управління цими процесами необхідна адаптація трудового законодавства, спрямована на створення балансу між гнучкістю ринку праці та соціальними гарантіями для працівників.

У сукупності ці тенденції вказують на необхідність модернізації трудового законодавства, створення нових правових механізмів захисту працівників, а також розробки міжнародних стандартів регулювання праці в умовах глобалізації та цифрової трансформації.

Правова невизначеність статусу працівників у цифровій економіці полягає в тому, що особи, які працюють через онлайн-платформи (Uber, Upwork, Fiverr тощо), не мають чіткого правового статусу: вони не завжди визнаються найманими працівниками, але й не є повністю незалежними підприємцями. Це створює низку юридичних, соціальних і економічних проблем.

Основними аспектами правової невизначеності є: розмиття меж між найманими працівниками та незалежними підрядниками; відсутність соціального захисту; невизначеність у регулюванні робочого часу та оплати праці; податкові труднощі.

У світі існують різні підходи до вирішення проблеми: у США статус працівників платформ визначається на рівні штатів: у Каліфорнії ухвалено закон (Assembly Bill 5), що зобов'язує компанії Uber та Lyft класифікувати водіїв як найманих працівників, але цей закон оскаржується в судах; у ЄС ухвалено директиву щодо цифрових платформ, яка передбачає презумпцію найманої праці для платформених працівників, якщо вони підпадають під певні критерії; у Великій Британії суд визнав водіїв Uber «працівниками» (workers), що дає їм часткові трудові права, але не всі гарантії, як у стандартному працевлаштуванні.

Правова невизначеність статусу працівників у цифровій економіці призводить до того, що вони не мають базових соціальних гарантій і можуть потрапити під ризик експлуатації. Світові тенденції свідчать про необхідність удосконалення законодавства, щоб збалансувати інтереси працівників і цифрових платформ, створивши нові правові категорії для таких форм зайнятості.

Автоматизація та впровадження штучного інтелекту (ШІ) дійсно спричиняють скорочення традиційних робочих місць, особливо в секторах, де процеси легко піддаються автоматизації. Водночас зростає потреба в спеціалістах у сфері інформаційних технологій.

Адаптація трудового законодавства до сучасних викликів глобалізації є актуальним питанням для багатьох країн, зокрема для США та держав Європейського Союзу (ЄС).

Досвід США та ЄС демонструє різні підходи до адаптації трудового законодавства в умовах глобалізації. США, з їхньою децентралізованою системою, стикаються з викликами у встановленні єдиних стандартів для нових форм зайнятості, тоді як ЄС прагне до гармонізації та встановлення спільних мінімальних стандартів для всіх держав-членів. Обидва підходи мають свої переваги та недоліки, але спільною метою є забезпечення захисту прав працівників в умовах швидких змін на ринку праці.

Висновки. Адаптація трудового законодавства до сучасних викликів глобалізації є необхідною умовою для ефективного регулювання ринку праці в умовах цифрової економіки, автоматизації та транснаціональної мобільності працівників. Дослідження цієї теми



дозволило зробити такі ключові висновки: глобалізація спричиняє значні зміни у сфері трудових відносин традиційні форми зайнятості поступаються місцем гнучким моделям праці, включаючи дистанційну зайнятість, фриланс і роботу через платформи (gig economy), зростає потреба у міжнародній гармонізації трудових норм, оскільки все більше працівників працюють віддалено або для іноземних компаній; автоматизація та штучний інтелект змінюють структуру зайнятості скорочується кількість робочих місць у традиційних секторах через впровадження нових технологій, водночас зростає попит на спеціалістів у сфері інформаційних технологій, що потребує активних програм перекваліфікації та безперервного навчання; трудове законодавство багатьох країн не встигає за змінами багатьох країн законодавство орієнтоване на традиційні трудові відносини, що не враховує особливостей цифрової зайнятості та платформної економіки, відсутність чіткого правового статусу для працівників онлайн-платформ створює ризики втрати соціального захисту та трудових прав; міжнародний досвід свідчить про різні підходи до вирішення проблеми. Необхідними кроками для адаптації трудового законодавства є: розширення правового захисту нестандартних працівників, включаючи гарантії для фрилансерів, гіг-працівників і дистанційних спеціалістів; модернізація системи соціального захисту, що включає нові форми пенсійного забезпечення, медичного страхування та механізми компенсацій для осіб, які втратили роботу через автоматизацію; розробка міжнародних стандартів регулювання праці, що дозволить уникати соціального демпінгу та експлуатації працівників у різних країнах; підтримка безперервного навчання та перекваліфікації, щоб працівники могли адаптуватися до змін ринку праці та отримувати навички, необхідні для нових професій.

Глобалізація створює нові можливості, але також породжує значні виклики для трудового законодавства. Для забезпечення балансу між гнучкістю ринку праці та захистом прав працівників необхідна комплексна модернізація трудового права на національному та міжнародному рівнях. Тільки гармонізовані та інноваційні підходи дозволять ефективно регулювати трудові відносини в умовах глобалізованої цифрової економіки.

Список використаних джерел:

1. Б. І. Гуменюк. Міжнародна організація праці. Українська дипломатична енциклопедія: У 2-х т. К. *Знання України*, 2004. 812 с.
2. ОЕСР (Організація економічного співробітництва та розвитку) URL: <https://www.oecd.org/> (дата звернення: 05.05.2025).
3. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: Галич-прес, 2020. 596 с.
4. Н. Я. Кайда. Ознаки адаптації трудового законодавства України до законодавства європейського союзу. *Держава та регіони. Серія: Право*, 2020, № 1 (67) том 2. С. 20–24.
5. Сімутіна Я. В., Шумило М. М. Соціально-трудова права і виклики цифровізації: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.
6. Марчук Ю. О. Адаптація трудового законодавства України до міжнародних стандартів Європейського Союзу. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. 2019, № 16. С. 20–24.
7. Конституція України: Закон України 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. ст. 141.
8. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. додаток до № 50, ст. 375

