

УДК 304.2:327.7:329.63(4):341.17

DOI <https://doi.org/10.30970/PPS.2025.61.57>

МІЖНАРОДНА КООРДИНАЦІЯ ЩОДО ЗАХИСТУ ПОЛІТИЧНИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ

Артем Синюченко

*Державний торговельно-економічний університет,
факультет міжнародної торгівлі та права, кафедра філософії, соціології та політології,
вул. Кіото, 19, 02156, м. Київ, Україна*

У статті акцентовано увагу на пошуку релевантних політичних інструментів для захисту прав працівників в умовах активізації глобалізаційних процесів та глибинних технологічних трансформацій. Визначено, що технологічні зміни та їх вплив на ринок праці мають транснаціональний характер. Це унеможливає ефективне розв'язання проблем лише на національному рівні. Обґрунтовано тезу, що саме міжнародна координація дозволяє узагальнювати досвід різних країн, виявляти спільні ризики та розробляти комплексні, всебічні рішення, що враховують особливості різних економік і соціальних систем.

Було визначено, що розроблені профільними міжнародними організаціями рекомендації здатні слугувати джерелом для модернізації національного законодавства у сфері зайнятості та трудових прав працівників. Обґрунтовано, що гнучкість цих рекомендацій, порівняно із жорсткістю національних законів, дозволяє адаптувати загальні підходи до конкретних умов кожної країни. Відповідно, положення так званого «м'якого права», запропоновані МОП, ОЕСР, ЄС, стають важливим інструментом управління змінами, забезпечуючи керівні принципи та етичні рамки ще до прийняття формальних законів. У статті узагальнено певні принципи нового суспільного договору між державою, роботодавцями та працівниками, які мають забезпечити посилення політичного захисту прав людей праці. До них віднесено: досягнення справедливої оплати та гідних умов праці не лише для охоплених колективними угодами працівників та встановлення на загальнодержавному рівні мінімальної заробітної плати; законодавчий захист прав працівників на свободу об'єднань та колективні переговори; удосконалення системи освіти та професійної підготовки (перепідготовки), адаптованої до нових умов ринку праці й потреб роботодавців; диверсифікація доступу до соціальних послуг, як-то освіта, охорона здоров'я, житло тощо, для всіх громадян, незалежно від їхнього доходу чи статусу зайнятості; посилення ролі громадянського сектора в захисті прав працівників та сприянні справедливим умовам праці.

Автором зауважено, що задля мінімізації соціальних ризиків, пов'язаних із технологічними змінами та зростанням нестандартної зайнятості, необхідний послідовний та інтенсивний політичний діалог, підкріплений системною міжнародною координацією на всіх рівнях.

Ключові слова: міжнародна координація, міжнародна політика, нестандартна зайнятість, політична система.

Актуальність. Сучасний світ перебуває в умовах глибинних технологічних змін, які трансформують усі аспекти життя, й особливо – світ праці. Від автоматизації та штучного інтелекту до розвитку платформної зайнятості – ці інновації, хоча й обіцяють значний економічний прогрес, також створюють безпрецедентні виклики для захисту політичних прав зайнятих. Актуальність цієї проблематики не просто назріла – вона є критично важливою для забезпечення справедливості, стабільності та демократії в епоху, що швидко змінюється. Чому ж, власне, є актуальним як ніколи більш ефективний захист політичних прав зайнятих як з огляду окремих політичних партій, так і демократичного урядування

сучасних держав? Передусім варто звернути на низку факторів, що актуалізують зазначену проблематику.

По-перше, наразі можна спостерігати на рівні багатьох країн світу посилення процесів економічної невизначеності та вразливості. Технологічні зміни часто призводять до реструктуризації ринків праці, зникнення одних професій та появи інших. Це спричиняє втрату робочих місць, зниження доходів та загальну економічну турбулентність для значної частини населення. У таких умовах, без належного захисту політичних прав, зайняті можуть бути позбавлені можливості ефективно виступати на захист своїх інтересів, впливати на державну політику та брати участь у формуванні соціально-економічних програм. Їхня здатність до колективного захисту своїх інтересів – право на об'єднання, право на страйк, право на участь у соціальному діалозі – стає ще більш важливою.

По-друге, в сучасну добу все більш активно торують свій шлях нові форми зайнятості, що призводить до розмивання традиційних відносин у площині «працівник – працедавець». Зростання платформної економіки та інших нестандартних форм зайнятості часто розмиває межі між «працівником» і «незалежним підрядником». Це створює «сірі зони» у трудовому законодавстві, де зайняті можуть бути позбавлені базових трудових прав, включаючи права на організацію та колективні переговори. Без чіткого законодавчого регулювання та міжнародних стандартів мільйони людей можуть опинитися поза захистом національних правових систем.

По-третє, процеси глобалізації зумовлюють зростання впливу міжнародних корпорацій та технологічних гігантів на національний економічний та політичний розвиток. Технологічні компанії накопичують величезну владу та вплив, що виходить за межі національних кордонів. Їхні алгоритми та бізнес-моделі безпосередньо впливають на умови праці, оплату та можливості зайнятих. За умов, коли інституційні та політичні рефлексії на національному рівні не фокусують увагу на політичних правах зайнятих, це призводить до дисбалансу сил, де індивідуальні працівники є фактично беззахисними перед впливовими корпораціями. Це своєю чергою підриває засади демократичного врядування та соціальної справедливості.

По-четверте, новітнім викликом для можливості захищати політичні права трудящих в сучасну неотехнологічну епоху є ризики дезінформації та цифрової цензури. Технологічні платформи, з одного боку, надають можливості для комунікації та мобілізації, а з іншого – можуть бути використані для поширення дезінформації, маніпуляцій та навіть цензури, що обмежує право на свободу вираження поглядів та право на доступ до інформації для зайнятих. Це особливо актуально в контексті організації працівників і відстоювання їхніх прав.

Подолання цих викликів на національному рівні, хоч і необхідно, але з огляду на реалії сьогодення, вочевидь, є недостатнім. Характер технологічних змін та глобалізація праці вимагають скоординованих дій на міжнародному рівні. Саме тут міжнародна координація і міжнародні організації можуть відіграти вагомий роль у розширенні інституційних механізмів захисту політичних прав зайнятих в умовах трансформаційних змін та інтенсифікації міжнародних світогосподарських економічних і політичних взаємозв'язків.

Аналіз досліджень та публікацій. Проблематика політичного захисту працівників у новітню добу представлена в цілій низці праць зарубіжних та вітчизняних науковців. Зокрема, Р. Кастель оцінює розмивання традиційного тла трудових відносин з позицій усе більшої фрагментації виробничих процесів. Він вказує на руйнування стандартних трудових відносин, під якими розуміє стабільні, довгострокові трудові договори, які включають пільги та передбачають регулярний, окреслений часовими межами робочий день. Усе це

відображає новий суспільний тренд, який можна ідентифікувати як «дестабілізацію сталого» [1, с. 387]. Науковцями зауважується, що досить часто інституційні зміни не встигають за трансформаціями у сфері організації зайнятості та виникають очевидні суперечності для урядів держав щодо реалізації завдань з підвищення конкурентоспроможності національного бізнесу та забезпечення водночас ефективного соціального захисту [2].

Інші дослідники, акцентуючи увагу на підсиленні процесів політичної вразливості працівників, бачать у цьому не стільки ендегенне походження, скільки вплив зовнішніх чинників, як-то тиск міжнародних компаній у напрямку зміни спеціалізації національної економіки країни-реципієнта, імплементація наднаціональних регуляторних механізмів у національні політичні системи у випадку інтеграційних союзів, до яких входять ті чи інші країни. Яскраві прояви можна бачити, за оцінкою М. Кравчинського, П. Чижевського та К. Боціана, в наслідках процесів ре-, та деіндустріалізації для окремих регіональних економік [3]. Науковці Л. Фельтрин, А. Мах та Д. Браун [4] серед чинників, що дестабілізують ринок праці та обмежують політичний інструментарій захисту прав трудящих, прямо називають конфлікт інтересів у реалізації соціальних завдань і пріоритетів сталого розвитку держав ЄС. Адже впровадження екологічних та декарбонізаційних програм фактично означають закриття так званих «брудних» виробництв. Щодо цього дослідники зазначають, що така не підкріплена інституційними запобіжниками стрімка «деіндустріалізація» насправді є згубною і сприяє турбулентному стану працівників та невизначеності їхніх праці й доходів.

На думку Г. Шейрінга та Л. Кінга, дестабілізація соціального стану людей праці та невизначеність їх політичного статусу визначається довгостроковим характером. Потрапивши в пастку структурного безробіття, яке зумовлене дійсно прогресивним поступом людства в напрямку технічного прогресу та досконалості, щораз більша частка колишніх зайнятих формує лави менш платоспроможного населення, для якого властиво спрощення споживчого кошика, зменшення можливості надати дітям якісну освіту з подальшими наслідками соціальної та політичної ексклюзії [5].

Науковці, політики, експерти все частіше піднімають питання стосовно того, якою ж саме має бути рефлексія урядів та партій на те, що одночасно з технологічними досягненнями в суспільстві нарастають соціальні та політичні проблеми? Так, зокрема, Г. Стендінг підкреслює, що насправді проблема нестабільності буття не є ознакою певних маргінальних прошарків без освіти та кваліфікації. Вона розширює ареал свого впливу, адже навіть за гарантованої зайнятості все частіше працівники стикаються з явищем нестабільного заробітку [6]. Відсутність трудового договору як основний критерій хиткого статусу працівника вже не є безумовним твердженням. Адже можна працювати за контрактом з нульовою тривалістю робочого часу, мати в якійсь мірі гарантію працевлаштування на основі довгострокового контракту, але не мати при цьому гарантії доходу.

Окреслюючи політичні наслідки трансформації ринку праці та зайнятості, колектив науковців Е. Селенко, М. Шільбах, С. Брігер, А. Ван Хутегем та Г. Де Вітте прямо визнають, що формування політичної поведінки передусім зумовлюється організаційно-управлінськими та виробничими процесами на рівні підприємств [7]. Організації відіграють важливу роль у довірі співробітників до політики та їхній політичній участі через умови праці, які вони надають. Відповідно, неналежні умови праці можуть, за оцінкою авторів Д. Дж. Каммінга, Г. Вуда, С.А. Захри, потенційно створити клімат невпевненості, що ризикує популістським екстремізмом [8].

Українські науковці також напряму пов'язують процеси трансформації на ринку праці зі змінами у сфері виробництва та переходом до цифрової економіки, що є, з одного

боку, позитивним закономірним процесом технологічного розвитку людства, а з іншого – призводить до низки ризиків економічного, соціального та політичного плану та вимагає модернізації політики зайнятості [9]. Також українськими дослідниками підкреслюється, що наразі нагальним є запит на ідентифікацію реальної чисельності працівників, що опинилися в нестабільному статусі не лише з огляду технологічних чи глобалізаційних факторів, але й під впливом війни, та впровадження з цього приводу політичних модернізацій [10].

Попри широкий спектр досліджень зарубіжних та українських учених стосовно нових соціальних та політичних викликів з огляду на трансформації ринків праці та організації зайнятості в новітню добу, зважаючи на тісний характер економічної та політичної взаємозалежності країн світу, видається доцільним розглянути потенціал міжнародної взаємодії в пом'якшенні окреслених проблем шляхом аналізу пропозицій міжнародних організацій, що виступають модераторами в обговоренні проблем нестабільної зайнятості та політичного захисту працівників.

Метою статті є виявлення ролі міжнародної координації щодо захисту політичних інтересів працівників в умовах глобальних викликів та неоіндустріального розвитку.

Виклад основного матеріалу. Досвід окремих держав дає розуміння, яким чином через трансформацію політичних інститутів здійснюється пошук відповідей на виклики сьогодення [11]. Не завжди цей досвід є успішним, тож видається продуктивним апелювання до пропозицій міжнародних організацій, що вже значний час виступають модераторами та експертними осередками для обговорення на глобальних майданчиках гострих проблем стосовно безробіття та працевлаштування, бідності, штучного інтелекту, нерівності в доступі до досягнень науки тощо [12]. Важлива також їх роль у просвітництві щодо наявного досвіду з протидії ризикам окреслених проблем та розробленні певних алгоритмів їх усунення.

Які ж, власне, аргументи можна навести стосовно доцільності урахування рекомендацій міжнародних організацій у пошуку більш ефективних та релевантних політичних механізмів захисту прав працівників із нестабільною зайнятістю?

По-перше, міжнародні організації акумулюють досвід різних країн, що дозволяє уникнути вузьконаціонального погляду на проблему. Це допомагає виявити спільні ризики та недоліки в наявних механізмах захисту, сприяючи розробленню більш комплексних та дієвих заходів, які враховують особливості різноманітних економічних і соціальних систем.

По-друге, рекомендації міжнародних організацій мають значний авторитет, що дозволяє їм опосередковано впливати на оновлення національного законодавства. Попри те, що іноді міжнародні організації піддаються критиці за упередженість на користь своїх ключових бенефіціарів, у більшості випадків їхні професіоналізм та політична неупередженість визнаються. Це пов'язано з тим, що пропозиції розробляються незалежними експертами, які не мають власних політичних цілей.

По-третє, ми вважаємо, що рекомендації міжнародних організацій є більш гнучкими порівняно з національними законами. Прийняття законодавчих змін у країнах часто відображає не лише суспільний запит, а й здатність домінантних політичних сил реалізувати інтереси своїх виборців. Натомість рекомендації міжнародних організацій пропонують загальні підходи, які можуть бути адаптовані до специфічних умов кожної держави.

Рекомендації, розроблені міжнародними організаціями для своїх країн-членів, деякий час слугують основою для так званого «м'якого права». Це підходи, які не є юридично обов'язковими, не закріплені в законах, але відображають здатність організацій до саморегулювання. До них належать, наприклад, розроблення етичних рамок, керів-

ництв, технічних стандартів та кодексів поведінки. Наприклад, у багатьох країнах-членах ОЕСР національне «м'яке право» щодо впровадження штучного інтелекту вже відповідає Принципам штучного інтелекту ОЕСР. Профспілки, об'єднання роботодавців, а також окремі роботодавці розробили власні керівні принципи та принципи ШІ, а також відповідні інструменти, що робить процес трансформаційних змін значною мірою керованим і передбачуваним.

За оцінками дослідників К. Ебботта і Д. Снідала, однією з ключових переваг використання «м'якого права» у такі перехідні періоди є легкість його впровадження та адаптації порівняно із законодавством (або «жорстким правом») [13]. Більшість законів, що стосуються соціальних гарантій, зайнятості, взаємних обов'язків та прав сторін в умовах нестандартної та платформної зайнятості, досі перебувають на стадії розроблення та обговорень у більшості країн, а набрання ними чинності, ймовірно, займе ще кілька років. Водночас «м'яке право» є актуальним та релевантним інструментом управління, що стимулює та надає рекомендації для врахування змін і захисту інтересів усіх залучених сторін, зважаючи на потенційні ризики та недоліки поточних інституційних механізмів [14].

Упродовж останніх десятиліть низка міжнародних організацій вже розробила документи, спрямовані на підтримку осіб з нестандартною зайнятістю та прекаріату. Ці документи містять рекомендації щодо захисту їхніх трудових та політичних прав, створення справедливих умов праці та забезпечення соціального захисту. Безперечним лідером у цих ініціативах є Міжнародна організація праці (МОП), значний внесок також роблять ОЕСР та інші глобальні інститути.

До найбільш важливіших документів варто віднести Рекомендацію МОП № 198 (2006) щодо працівників із нестандартною зайнятістю, Резюме висновків Конференції МОП щодо майбутнього праці (2019), Декларацію МОП про соціальну справедливість для цифрової епохи (2015), Рекомендацію МОП № 204 (2019) про працівників, які працюють віддалено, Рекомендацію МОП № 219 (2022) стосовно зайнятих в умовах платформної економіки. Також іншими інституціями, зокрема і ОЕСР, Світовим банком, Всесвітнім економічним форумом та Європейським Союзом, розроблено рекомендації щодо підтримки працівників в умовах невизначеності та відсутності гарантій на працю та стабільний дохід [15; 16].

Ці документи є важливим інструментом для захисту прав осіб з нестандартною зайнятістю. Вони дають у певній мірі орієнтир країнам-членам міжнародних організацій розробляти більш ефективну політику з протидії дестабілізації на ринках праці та створювати інституційні підвалини для справедливих умов праці для всіх працівників.

Безумовно, кожна зі згаданих вище міжнародних організацій зосереджується на досягненні більш передбачуваних умов для мінімізації наслідків незворотних технологічних трансформацій. Ці зміни впливають на всю систему соціально-трудових відносин та реформують систему соціального захисту для тих, хто працює поза межами профспілок, за тимчасовими контрактами чи на фрилансі.

Водночас, узагальнюючи їхні підходи, можна виділити кілька конкретних рекомендацій, які можуть стати орієнтиром для національного законодавства. Це дозволить сформувати ефективну концепцію підтримки на законодавчому рівні для тих, хто має високі ризики прекарізації. Йдеться про певні принципи нового суспільного договору між державою, роботодавцями та працівниками, а саме:

— досягнення справедливої оплати та гідних умов праці для всіх працівників, а не лише для тих, хто охоплений колективними угодами, і передбачає встановлення для роботодавців мінімальної заробітної плати як загальнодержавну вимогу;

– захист прав працівників на свободу об'єднань та колективні переговори. Це надає працівникам можливість об'єднуватися для захисту своїх інтересів та вимагати від роботодавців дотримання їхніх прав;

– удосконалення системи освіти та професійної підготовки (перепідготовки), адаптованої до нових умов ринку праці та потреб роботодавців;

– диверсифікація доступу до соціальних послуг, як-то освіта, охорона здоров'я, житло тощо, для всіх громадян, незалежно від їхнього доходу чи статусу зайнятості;

– адаптація фіскальної політики держави до нових реалій ринку праці, яка сприятиме більш справедливому розподілу доходів і багатства, отриманих від використання штучного інтелекту, на користь тих, хто найбільше потребує підтримки. Зростання соціальної дестабілізації та зuboжіння значної частини населення врешті-решт змусять політиків включити до своїх пріоритетів питання асиметричного розподілу вигод та результатів від технічних інновацій;

– утвердження засад громадянського суспільства. Сильний громадянський сектор може відігравати важливу роль у захисті прав працівників та сприянні справедливим умовам праці.

Взагалі, ініціатива пошуку прийнятної моделі суспільного договору через діалог на глобальних майданчиках питання, на наш погляд, є дійсно актуальною та важливою. Безперечно, кожна держава має свої усталені та сформовані впродовж десятиліть, а можливо і століть, якщо йдеться про зрілі демократії, формати суспільних відносин, які дозволяли досить значний час успішно забезпечувати баланс інтересів всіх їх учасників.

Новий суспільний договір має своїм завданням визначити принципи та механізм взаємодії між новими акторами суспільно-політичної матриці – працівниками з нестандартною зайнятістю й іншими особами, яких можна ідентифікувати як прекаріат, з одного боку, а з іншого – власниками, профспілками, державою як суспільним інститутом. Механізми взаємодії зазначених контрагентів, зокрема і через урахування голосу працівників, спрямовані на пом'якшення негативних соціальних впливів. Разом із тим будемо свідомими, що наявність представницьких органів працівників потенційно здатна знижувати негативний вплив автоматизації та впровадження штучного інтелекту на умови праці в різних сферах діяльності, хоча ці взаємозв'язки не обов'язково на практиці мають бути причинно-наслідковими.

Новий соціальний діалог потребує колаборації всіх зацікавлених сторін. Чи достатньо для цього лише визнання важливості для суспільства загалом і чи буде спонуканням лише активна просвітницька робота експертного середовища та рекомендацій інституцій наднаціонального рівня?

Вочевидь що ні, мають бути додатково задіяні всі можливі і прийнятні для кожної конкретної країни інструменти державної машини (фіскальні, інституційні, організаційні тощо). Це допоможе уникнути надмірної прекаризації населення та запобігти руйнуванню основ демократичних систем.

Проблематика політичних та соціальних наслідків технологічних змін в умовах розгортання Індустрії 4.0 є складовою частиною системного цивілізаційного проєкту щодо трансформації регуляторних систем як на національному, так і наднаціональному рівнях через взаємну міжнародну координацію та співпрацю задля мінімізації соціальних ризиків. Перед політикумом виникає амбітне та непросте завдання отримати збалансоване розв'язання питання щодо стимулювання технологічного прогресу, зберігаючи сформовані попередніми поколіннями демократичні цінності та пріоритет людиноцентричності.

Висновки. Проведене дослідження дозволяє вийти на певні узагальнення. Сучасні технологічні трансформації вимагають активізації політичного діалогу на всіх рівнях для ефективного реагування на виклики, пов'язані з нестандартною зайнятістю. Технологічні зміни та їхній вплив на ринок праці мають транснаціональний характер. Це унеможливорює ефективне розв'язання проблем лише на національному рівні. Міжнародна координація дозволяє узагальнювати досвід різних країн, виявляти спільні ризики та розробляти комплексні, всебічні рішення, що враховують особливості різних економік і соціальних систем.

Рекомендації міжнародних організацій слугують авторитетним джерелом для модернізації національного законодавства. Їхня гнучкість, порівняно із жорсткістю національних законів, дозволяє адаптувати загальні підходи до конкретних умов кожної країни. Так зване «м'яке право», розроблене міжнародними організаціями, стає важливим інструментом управління змінами, забезпечуючи керівні принципи та етичні рамки ще до прийняття формальних законів. Отже, задля мінімізації соціальних ризиків, пов'язаних із технологічними змінами та зростанням нестандартної зайнятості, необхідний послідовний та інтенсивний політичний діалог, підкріплений системною міжнародною координацією на всіх рівнях. Тільки таким чином можна створити адаптивну та людиноцентричну політичну основу, що збереже пріоритет інновацій, не ставлячи під сумнів демократичні цінності та соціальну справедливість.

Список використаної літератури

1. Castel R. From Manual Workers to Wage Laborers: Transformation of the Social Question. Trans. and ed. Boyd, Richard. New Brunswick and London: Routledge, 2003.
2. Синюченко А. Маргіналізація класової ідентичності в умовах технологічних трансформацій XXI ст. *Вісник Львівського університету. Серія філос.-політолог. студії*, 2022. Випуск 42. С. 338–344. <https://doi.org/10.30970/PPS.2022.42.44>.
3. Krawczyński M., Czyżewski P., Bocian K. Reindustrialization: A Challenge to the Economy in the First Quarter of the Twenty-First Century. *Foundations of Management*, 2016. Vol. 8. № 1. P. 107–122. <https://doi.org/10.1515/fman-2016-0009>.
4. Feltrin L., Mah A., Brown D. Noxious deindustrialization: Experiences of precarity and pollution in Scotland's petrochemical capital. *Environment and Planning C: Politics and Space*, 2022. № 40(4). P. 950–969. <https://doi.org/10.1177/23996544211056328>.
5. Scheiring G., King L. Deindustrialization, social disintegration, and health: a neoclassical sociological approach. *Theory and Society*, 2023. № 52. P. 145–178. <https://doi.org/10.1007/s11186-022-09476-2>.
6. Standing G. Rescuing the concept of precarity. URL: <https://www.socialeurope.eu/rescuing-the-concept-of-precarity> (дата звернення: 15.07.2025).
7. Selenko E., Schilbach M., Brieger S., Van Hootegem A., De Witte H. The Political Consequences of Work: An Integrative Review. *Journal of Management*, 2025. № 51(6). P. 2355–2388. <https://doi.org/10.1177/01492063241301337>.
8. Cumming D., Wood G., Zahra S. Human resource management practices in the context of rising right-wing populism. *Human Resource Management Journal*, 2020. № 30. P. 525–536.
9. Соболев В.М., Мусіюк І.О. Тенденції зайнятості в умовах цифрової економіки. *Бізнес Інформ*. 2020. № 10. С. 143–148. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-10-143-148>.
10. Синюченко А. Методологічні аспекти вимірювання масштабів прекарної праці в Україні. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2024. № 51. С. 162–168. <https://doi.org/10.32782/apfs.v051.2024.27>.
11. Chan J., Nair M., Rhomberg C. Precarization and Labor Resistance: Canada, the USA, India and China. *Critical Sociology*, 2019. № 45. P. 469–483. <https://doi.org/10.1177/0896920519827634>.

12. Vosko L. Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment (*Oxford, 2009; online edn, Oxford Academic, 1 Feb. 2010*) <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199574810.001.0001>.
13. Abbott K., Snidal D. Hard and Soft Law in International Governance. *International Organization*, 2000. Vol. 54. P. 421–456. URL: <https://www.jstor.org/stable/2601340> (дата звернення: 15.07.2025).
14. Gutierrez C., Marchant G. How soft law is used in AI governance. URL: <https://www.brookings.edu/techstream/how-soft-law-is-used-in-ai-governance/> (дата звернення: 15.07.2025).
15. OECD Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy. OECD Publishing, Paris, 2018. <https://doi.org/10.1787/9789264308817-en>.
16. OECD. AI The OECD Artificial Intelligence (AI) Principles (2023). URL: <https://oecd.ai/en/ai-principles> (дата звернення: 15.07.2025).

INTERNATIONAL COORDINATION FOR THE PROTECTION OF WORKERS' POLITICAL INTERESTS IN THE CONTEXT OF GLOBAL CHALLENGES

Artem Sinyuchenko

State University of Trade and Economics,

Faculty of International Trade and Law, Department of Philosophy, Sociology and Political Science,

Kyoto Str., 19, 02156, Kyiv, Ukraine

The article emphasizes the need to identify relevant political instruments for safeguarding workers' rights amid intensifying globalization and profound technological transformations. It is argued that technological shifts and their effects on the labor market are transnational in nature, thereby rendering national-level responses insufficient. The author maintains that international coordination enables the synthesis of diverse national experiences, the identification of common risks, and the development of comprehensive, context-sensitive solutions that reflect the unique characteristics of various economic and social systems.

The paper highlights that recommendations issued by specialized international organizations can serve as a foundation for modernizing national labor legislation. Their relative flexibility – compared to the rigidity of domestic laws – facilitates the adaptation of general policy frameworks to specific national circumstances. Accordingly, the so-called “soft law” instruments proposed by the ILO, OECD, and EU function as essential tools for managing change, offering normative guidance and ethical benchmarks even prior to the enactment of binding legislation.

The article outlines key principles of a renewed social contract between the state, employers, and workers, designed to enhance the political protection of labor rights. These principles include: ensuring fair wages and decent working conditions not only for workers covered by collective agreements but across the entire labor force; the legal protection of the right to freedom of association and collective bargaining; the modernization of educational and vocational training systems to align with evolving labor market demands; broader access to social services – such as education, healthcare, and housing – regardless of income level or employment status; and a stronger role for civil society in defending workers' rights and advocating for just labor conditions.

The author concludes that mitigating the social risks associated with technological change and the expansion of non-standard forms of employment necessitates sustained political dialogue underpinned by systematic international coordination at all levels.

Key words: international coordination, global labor policy, non-standard employment, political system.