

5. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

DOI: <https://doi.org/10.32838/2523-4803/69-4-44>

УДК 331.52

Зуб М.Я.

кандидат економічних наук,
викладач кафедри фінансів,
Вінницький торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету

Zub Mariya

Vinnitsia Trade and Economic Institute
Kiev National Trade and Economic University Ukraine

СУЧАСНА ПАРАДИГМА ТРАНСФОРМАЦІЇ ІНСТИТУЦІЙ СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНОГО РИНКУ ПРАЦІ

У статті виявлено основні проблеми, які стримують становлення соціально орієнтованого ринку праці в більшості економік світу, зокрема: нерівність у доходах і багатстві, гендерна нерівність, брак робочих місць, наявність неформальної зайнятості, негідні умови праці, безробіття, крайня бідність. Встановлено, що сучасне глобальне трудове право включає 189 конвенцій та 205 рекомендацій, які розроблені Міжнародною організацією праці впродовж ста років з її заснування. З'ясовано, що, незважаючи на поодинокі досягнення, прогрес у напрямі цілі 8 (гідна праця та економічне зростання) як однієї з 17 Цілей сталого розвитку, ухваленої ООН, сповільнюється в багатьох країнах світу. Розкрито основні тенденції, які впливають на трансформацію сучасних інституцій міжнародного ринку праці. Автором проведено оцінку майбутніх трансформацій на міжнародному ринку праці, що впливають на подальший розвиток його інституцій. У статті обгрунтовано доцільність зміни парадигми майбутнього розвитку соціально орієнтованого ринку праці. Набули подальшого розвитку трактування категорії «нова парадигма трансформації інституцій соціально орієнтованого ринку праці». Виокремлено напрями та завдання трансформації інституцій соціально орієнтованого ринку праці до 2030 року.

Ключові слова: соціально орієнтований ринок праці, глобальне трудове право, трансформація, гідна праця, економічне зростання.

Постановка проблеми. Світ праці виглядає по-різному кожен день. Багатовекторні перетворення, зумовлені глобалізацією, технологічними інноваціями, демографією та кліматичними змінами, трансформували майже всі складники сучасного соціально-економічного буття, загострюючи проблему глобальної нерівності в доходах, глибоко модифікуючи форми зайнятості та життя людей. У період безпрецедентних за своїми масштабами, швидкістю та глибиною змін старі моделі управління ринком праці уже не дієві та вимагають розроблення нових стратегій і формування політики, яка би сприяла економічній безпеці, забезпеченню рівних можливостей і соціальній справедливості. У цих умовах проблематика трансформації інституцій соціально орієнтованого ринку праці стає актуальною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження теоретичних аспектів формування соціально

орієнтованого ринку праці знайшли своє відображення у працях таких учених, як О. Балакірева, В. Близнюк, А. Колот, Л. Лісогор, В. Онікієнко та ін. Однак проблеми трансформації інституцій соціально орієнтованого ринку праці мають бути осмислені сучасною цивілізацією з новітніх позицій, зважаючи на виклики індустрії 4.0 і нестабільну соціально-економічну, екологічну та політичну ситуацію в світі.

Формулювання цілей статті. Метою статті є ідентифікація категорії «трансформація інституцій соціально орієнтованого ринку праці» та обгрунтування доцільності формування її сучасної парадигми.

Виклад основного матеріалу дослідження. Істотною рисою ХХІ століття стало поєднання соціальних, економічних та екологічних проблем, які загострили потребу становлення соціально орієнтованого міжнародного ринку праці, з новим акцентом на широкі

можливості людей, їхній людський розвиток. Сутність соціалізації ринку праці сприймається вченими як процес спрямування діяльності його суб'єктів на досягнення високої ефективності економіки і на цій основі забезпечення базових потреб населення за прогресивними соціальними стандартами [1, с. 102].

Становлення сучасного соціально орієнтованого ринку праці у світі відбувалося під впливом різних взаємозв'язаних проблем, нехтування якими може привести до непередбачуваних економічних, соціальних та глобальних катастроф. Новий значний обсяг даних, зібраних фахівцями WID.world, засвідчує, що з 1980 по 2016 р. населення світу отримало 27% від росту світового доходу, тоді як найбільша його частина (50%) отримала тільки 12%. Ріст заробітної плати впродовж 2016–2017 рр. знизився з 2,4% до 1,8%; розрив в оплаті праці між чоловіками та жінками сягнув 20%; 2 млн людей змушені працювати в неформальній економіці; 300 млн робітників живуть в крайній бідності – менш ніж на 1,90 доларів США; 2,7 млн працівників помирають кожен рік у результаті нещасних випадків на виробництві або через професійні захворювання; 36,1% робочої сили в світі працює понадурочно (більше 48 годин на тиждень). У світі – 190 млн безробітних осіб, в тому числі 64,8 млн осіб – молодь [2]. Отже, основними проблемами, які стримують становлення соціально орієнтованого ринку праці в більшості економік світу, є: нерівність у доходах і багатстві, гендерна нерівність, нестабільна робота, неформальна зайнятість, негідні умови праці, безробіття, крайня бідність.

У Сполучених Штатах Америки (США) впродовж сорока років реальна заробітна плата для більшості працівників майже не змінилася, незважаючи на неухильно зростаючу продуктивність. Водночас інтенсивність роботи значно зросла, а заходи безпеки на робочому місці систематично погіршуються. Роль профсоюзів послаблюється. Значна частина населення в найбільш бідних регіонах світу надмірно експлуатується, що приводить до безпрецедентного накопичення фінансового багатства в центрі світової економіки і загострення бідності на периферії. В кожному регіоні світу в останні десятиліття різко зросла нерівність. Розрив у доходах і багатстві на душу населення між найбагатшими і найбільш бідними країнами швидко збільшується. Три американські мільярдери – Д. Безос, Б. Гейтс і У. Баффет володіють більшим багатством, ніж у половини населення США. Глобальна резервна армія праці є приблизно на 70% більшою порівняно з офіційно зайнятою чисельністю працівників. Охорона здоров'я, житло, освіта, чиста вода і повітря стають недоступними для широких верств населення [3]. Голова Ради економічних консультантів в США, вважає, що зростання нерівності у доходах в США за останні три десятиліття перетворилося на гальмо у реалізації можливостей людей та загрозу для економічного зростання. Відновлення справедливості на ринку праці США буде корисним і для бізнесу, і для економіки, і для країни [4].

Реалізацією глобальних зусиль щодо розроблення правових інструментів, спрямованих на досягнення соціальних та економічних цілей в інтересах чоловіків і жінок, працівників, сімей, підприємств, товариств, общин та народів, займається Міжнародна організація праці (МОП). МОП наділена широкими повноваженнями, які, безперечно, залишаються актуальними натеper для вирішення основних питань сучасної економічної та соціальної політики. МОП була створена з вірою в те, що соціальна справедливість необхідна для загального і міцного миру в світі. Трьохстороння структура (уряди, роботодавці та працівники) МОП пропонує унікальний механізм обговорення та вирішення найважливіших питань, які стосуються досягнення цілей соціальної справедливості та гідної праці на глобальному, регіональному та національному рівнях. Завдання МОП – розроблення нових і удосконалення вже діючих міжнародних стандартів праці та перегляд їх застосування.

Сучасна модель міжнародного соціально орієнтованого ринку праці ґрунтується на так званому глобальному трудовому праві, яке включає насамперед: 189 конвенцій та 205 рекомендацій, що розроблені МОП впродовж ста років з її заснування, а також декларації, хартії, пакти, стандарти і гарантії, угоди та інші документи. За цей період кількість членів МОП зросла з 44 у 1919 р. до 189 у 2019 р. [5].

Цілі МОП тісно переплітаються з ціллю 8 (гідна праця та економічне зростання) як однією із 17 Цілей сталого розвитку (ЦСР) Організації Об'єднаних Націй (ООН) до 2030 року. Ціль 8 закликає міжнародну спільноту сприяти безперервному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх. На думку зарубіжних експертів, незважаючи на поодинокі досягнення, прогрес у напрямі цілі 8 сповільнюється в багатьох країнах світу. За теперішньої швидкості прогрес реалізації ЦСР 8 навряд чи буде досягнуто до 2030 року. Тому варто терміново об'єднати зусилля, щоби внести трансформаційні зміни в підтримку ЦСР 8 у трьох її вимірах: стійке, інклюзивне та стає зростання [6].

Світ, на думку Генерального директора Міжнародного бюро праці (МБП), «опинився на роздоріжжі з економічної, соціальної і природоохоронної точок зору. З одного боку, ми стали свідками трансформативної потужності процесу економічної глобалізації, яка відкриває нові можливості економічного зростання завдяки технологіям, інвестиціям і торгівлі. З іншого боку, ми знову і знову ставимо питання стосовно якості економічного зростання і його наслідків для довкілля, а також для соціальної згуртованості і стабільності, включаючи розширення нерівності. Ми стурбовані впливом фінансів на реальну продуктивну економіку, а надалі й для підприємств і робочих місць» [7, с. 1–2].

Немає ніяких сумнівів в тому, що глобальний ринок праці натеper опинився у вирі бурхливих подій, які пов'язані з боротьбою між силами глобального капіталізму і національно-демократичною політикою. Велика

трансформація сучасного міжнародного ринку праці відбувається під впливом чотирьох тенденцій: глобалізації високих навичок, революції якості-вартості, підйому цифрового тейлоризму та глобальної «війни за таланти» [8].

Збільшення світової пропозиції висококваліфікованих працівників, які, з одного боку, здатні конкурувати, як за ціною, так і за знаннями, дозволяє значно підвищити продуктивність. З іншого боку, зростання висококваліфікованої, низькооплачуваної робочої сили означатиме не тільки збільшення нерівності і незадоволених очікувань, а кидатиме виклик принципам справедливості і ефективності, які пов'язані з освітою, роботою та винагородою. Отже, є загроза руйнації існуючого соціально-економічного порядку та ризик втрати світовою спільнотою таких основоположних цінностей, як демократія, рівність та солідарність.

Сучасна епоха цифрового тейлоризму характеризується перетворенням знань людей у продуктивні знання шляхом вилучення, кодифікації й оцифровки знань у програмні приписи, які можуть передаватися і використовуватися іншими, незалежно від місця розташування. Відповідно, зміни у внутрішній і глобальній конкуренції роблять «найбільш продуктивних людей – ціннішими». Завдяки цьому боротьба за таланти серед компаній стає все більш глобальною і заключається в «сегментації» своєї освіченої робочої сили відповідно не тільки до навичок, повноважень або досвіду, але й до «продуктивності».

Технологічні перетворення, глобальні фактори конкуренції і демографічні зміни будуть постійно впливати на те, як люди працюють, споживають і живуть. Вищезазначені мегатенденції принеситимуть з собою різноманітні форми роботи та нові робочі місця, які регулярно вимагатимуть нових навичок. Вони й надалі вноситимуть свій вклад у посилення нерівності і кидатимуть виклик перевіреним часом інституціям та інститутам. Оцінка майбутніх трансформацій на міжнародному ринку праці наведена на рис. 1.

Зміна клімату і демографічної ситуації, міграція та зміни в організації праці стосуватимуться всіх країн, підприємств та працівників. Водночас напрями цих змін і їх вплив на ринок праці, людський розвиток і прогрес у покращенні рівня життя залежатимуть від політики і дій кожної держави. Отже, «суспільство має законне і переконливе обґрунтування, для використання законів та інституцій для зміни або заміни умов і положень найму, які є негуманними, антигромадськими або порушують основні права людини» [11].

МОП називають «соціальним реформатором» та ініціатором розроблення стратегії майбутнього праці, яка орієнтована на людину, потреби суспільства та збереження навколишнього середовища. На майбутні 100 років діяльності, на думку фахівців МОП, актуальними залишаться такі питання, як: створення нових робочих місць, соціальний захист, право на працю і соціальний діалог.

Таблиця 1

Оцінка майбутніх трансформацій на міжнародному ринку праці

| | Джерело | Оцінка |
|--|---------------------------------|--|
| Перехід до стійкого навколишнього середовища | ILO, 2018 | Реалізація Паризької кліматичної програми передбачає глобальні втрати робочих місць (приблизно 6 мільйонів) |
| | ILO, 2019 | Перехід до зеленої економіки може забезпечити до 60 млн додаткових робочих місць протягом наступних 15 років. |
| Інноваційні технології | Frey and Osborne, 2015 | Для 47% працівників у США існує ризик заміни місця роботи в процесі автоматизації |
| | Chang and Phu, 2016 | ASEAN-5: 56% робочих місць піддаватимуться ризику автоматизації протягом наступних 20 років |
| | McKinsey Global Institute, 2017 | Поки що, менше 5% усіх професій можна повністю автоматизувати, використовуючи сучасні технології; надалі – у 60% професій принаймні частково можуть бути автоматизовані |
| | OECD, 2016 | В середньому 9% робочих місць в OECD піддаються ризику автоматизації; в майбутньому 50–70% робочих місць будуть частково автоматизовані. |
| | World Bank, 2016 | Дві третини робочих місць у світі, що розвивається, є сприятливими до автоматизації. |
| | WEF, 2018 | Майже 50% компаній очікують, що автоматизація сприятиме незначному скороченню їх штатних працівників до 2022 року. |
| Демографічні зміни | United Nations, 2019 | Чисельність населення світу в 2019 р. становила 7,7 млрд осіб, до 2050 р. досягне 9,7 млрд осіб. Частка людей у віці 65 р. і старше у загальній чисельності населення зростатиме: з 19% в Європі і 16% у Північній Америці у 2019 р., до 28% і 23% відповідно у 2050 р.; в Азії, Латинській Америці й Карибському басейні – з нинішніх 8% до 18%. В Африці до 2050 року частка людей похилого віку становитиме 9%. |
| | ILO, 2018 | Для вирішення проблем безробіття до 2030 року необхідно створити 344 млн робочих місць в доповнення до 190 млн, на які існує попит сьогодні |

Джерело: сформовано автором на основі даних [2; 5; 9; 10]



Рис. 1. Напрями та завдання трансформації інституцій соціально орієнтованого ринку праці

Джерело: створено автором на основі [10]

Генеральний секретар ООН зазначив, що «МОП допомагає створити світ соціальної справедливості, заснований на інклюзивній моделі, яка об'єднує уряди, профспілки та організації роботодавців для спільного прийняття рішень. МОП розробила ювілейну декларацію, в якій пропонується зміна парадигми майбутнього розвитку в сфері праці, та нову конвенцію про припинення насильства і домагань на робочому місці» [12].

Основними напрямками нової парадигми трансформації інституцій соціально орієнтованого ринку праці, які в сукупності сприятимуть інклюзивному економічному зростанню, соціальній справедливості і стійкості для нинішнього і майбутніх поколінь, мають стати: збільшення інвестицій у можливості людей; збільшення інвестицій в інститути праці; збільшення інвестицій у гідну і стійку працю [10], рис. 1.

МОП визначила кілька ключових секторів, які можуть створити робочі місця в майбутньому: зелена економіка, економіка догляду, сільське господарство, «gig-економіка», глобальні ланцюжки поставок, епоха роботизації та штучного інтелекту [13].

Як бачимо з рис. 1, розбудова соціально орієнтованого ринку праці будь-якої країни залежить від сформованості та активізації роботи інституцій та інститутів ринку праці, що забезпечують основні права працівників на гідну роботу, сприяють формалізації зайнятості, скорочують критичну бідність, збільшують рівень соціального захисту, сприяють більшій автономії працівника впродовж свого робо-

чого часу при одночасному задоволенні потреб підприємства, створюють баланс між роботою та особистим життям.

На наше переконання, нова парадигма трансформації інституцій соціально орієнтованого ринку праці – це складна, динамічна, багаторівнева система механізмів формування й реалізації економічної, соціальної, фінансової й торгівельної політики, яка орієнтована на рішучі дії з боку всіх зацікавлених сторін (урядів, організацій роботодавців та працівників всього світу) і поглиблення комплексної взаємодії міжнародних організацій (ООН, МОП, МОМ, СОТ, МВФ, МБРР та ін.) щодо швидкого реагування на сучасні виклики в контексті розширення можливості побудови справедливого і рівноправного майбутнього праці в XXI столітті.

Висновки. Отже, нова парадигма трансформації інституцій соціально орієнтованого ринку праці, націлена на формування більш справедливої глобалізації, збалансованого і сталого розвитку в поєднанні з економічним зростанням, сприятиме соціальному прогресу в різних країнах світу. Основними орієнтирами розвитку соціально орієнтованого міжнародного ринку праці є: прискорення темпів створення та відновлення робочих місць і надання підтримки підприємствам; створення систем соціального захисту і забезпечення захисту людей; більш суворе дотримання міжнародних трудових норм; зміцнення соціального діалогу: ведення колективних переговорів, визначення пріоритетів, заохочення дій.

Список літератури:

1. Онікієнко В.В. Пріоритети соціалізації ринку праці в умовах ринкової стабілізації та глобалізації національної економіки України. *Демографія та соціальна економіка*. 2006. № 2. С. 101–114.
2. Доклад о неравенстве в мире. URL: <https://wir2018.wid.world/files/download/wir2018-summary-russian.pdf> (дата звернення: 09.06.2019).
3. Capitalism Has Failed – What Next? URL: <https://monthlyreview.org/2019/02/01/capitalism-has-failed-what-next> (дата звернення: 01.06.2019).
4. Alan B. Krueger The Rise and Consequences of Inequality in the United States, Council of Economic Advisers. 12 January, 2012. URL: <https://milesorak.files.wordpress.com/2012/01/34af5d01.pdf> (дата звернення: 05.06.2019).
5. Website of the ILO. URL: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (дата звернення: 01.06.2019).
6. Time to Act for SDG 8: Integrating Decent Work, Sustained Growth and Environmental Integrity. URL: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/> (дата звернення: 02.06.2019).
7. Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее. Женева : Международное бюро труда, 2008. 49 с.
8. Kate Brown, Hugh Lauder. The great transformation in the global labour market. URL: <https://www.eurozine.com/the-great-transformation-in-the-global-labour-market/> (дата звернення: 09.06.2019).
9. Населення світу до 2050 року сягне 9,7 мільярда осіб – ООН. URL: <https://www.ukrinform.ua/> (дата звернення: 01.06.2019).
10. Work for a brighter future (The future of work). URL: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Campaigns/future-work/global-commission#intro> (дата звернення: 02.06.2019).
11. Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2018. URL: <https://ec.europa.eu/social/main> (дата звернення: 02.06.2019).
12. Jubiläumserklärung und neues Übereinkommen zur Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. URL: https://www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS_711468/lang--de/index.htm (дата звернення: 01.06.2019).
13. Our story, your story. URL: <https://www.ilo.org/100/en/story/> (дата звернення: 01.06.2019).

References:

1. Onikienko V. V. (2006). Prioritytyetsotsializatsii rynku pratsi v umovakh rynkovoi stabilizatsii ta hlobalizatsii natsionalnoi ekonomiky Ukrainy [Priorities of socialization of the labor market in the conditions of market stabilization and globalization of the national economy of Ukraine]. *Demography and Social Economy*, no. 2, pp. 101–114. (in Ukrainian)
2. WID.world (2018). Doklad o neravenstve v mire [World Inequality Report]. Available at: <https://wir2018.wid.world/files/download/wir2018-summary-russian.pdf> (accessed: 9.06.2019). (in Russian)
3. Capitalism Has Failed – What Next? Available at: <https://monthlyreview.org/2019/02/01/capitalism-has-failed-what-next> (accessed: 01.06.2019).
4. Alan B. Krueger (2012). The Rise and Consequences of Inequality in the United States, Council of Economic Advisers, 12 January. Available at: <https://milesorak.files.wordpress.com/2012/01/34af5d01.pdf> (accessed: 05.06.2019).
5. Website of the ILO. Available at: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (accessed: 01.06.2019).
6. Time to Act for SDG 8: Integrating Decent Work, Sustained Growth and Environmental Integrity. Available at: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/> (accessed: 02.06.2019).
7. Dostojnyj trud: nekotorye strategicheskie vyzovy na budushee [Decent work: some strategic challenges for the future]. Zheneva : Mezhdunarodnoe byuro truda, 2008. 49 s. (in Russian)
8. Kate Brown, Hugh Lauder. The great transformation in the global labour market. Available at: <https://www.eurozine.com/the-great-transformation-in-the-global-labour-market/> (accessed: 09.06.2019).
9. Naseleennia svitu do 2050 roku siahne 9,7 miliarda osib – OON [World population to reach 9.7 billion by 2050 – UN]. Available at: <https://www.ukrinform.ua/> (accessed: 01.06.2019). (in Ukrainian)
10. Work for a brighter future (The future of work). Available at: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Campaigns/future-work/global-commission#intro> (accessed: 02.06.2019).
11. Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2018. Available at: <https://ec.europa.eu/social/main> (accessed: 02.06.2019).
12. Jubiläumserklärung und neues Übereinkommen zur Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Available at: https://www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS_711468/lang--de/index.htm (accessed: 01.06.2019).
13. Our story, your story. Available at: <https://www.ilo.org/100/en/story/> (accessed: 01.06.2019).

СОВРЕМЕННАЯ ПАРАДИГМА ТРАНСФОРМАЦИИ ИНСТИТУЦИЙ СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОГО РЫНКА ТРУДА

В статье выявлены основные проблемы, сдерживающие становление социально ориентированного рынка труда в большинстве экономик мира, в частности: неравенство в доходах и богатстве, гендерное неравенство, нехватка рабочих мест, наличие неформальной занятости, недостойные условия труда, безработица, крайняя бедность. Установлено, что современное глобальное трудовое право включает 189 конвенций и 205 рекомендаций, разработанных Международной организацией труда в течение ста лет с ее основания. Выяснено, что несмотря на отдельные достижения, прогресс в направлении цели 8 (достойный труд и экономический рост) как одной из 17 Целей устойчивого развития, принятой ООН, замедляется во многих странах мира. Раскрыты основные тенденции, влияющие на трансформацию современных институций международного рынка труда. Автором проведена оценка будущих трансформаций на международном рынке труда, влияющие на дальнейшее развитие его институций. В статье обоснована целесообразность изменения парадигмы будущего развития социально ориентированного рынка труда. Получили дальнейшее развитие трактовки категории «новая парадигма трансформации институций социально ориентированного рынка труда». Выделены направления и задания трансформации институций социально ориентированного рынка труда до 2030 года.

Ключевые слова: *социально ориентированный рынок труда, глобальное трудовое право, трансформация, достойный труд, экономический рост.*

THE MODERN PARADIGM OF TRANSFORMATION OF THE INSTITUTIONS OF SOCIALLY ORIENTED LABOR MARKET

The world of work is changing dynamically, the old institutions of the international labor market are no longer effective, which has emerged in the form of a discussion around the problem of reconsidering their functioning with modern civilization, given the challenges of Industry 4.0 and the unstable socio-economic, environmental and political situation. The article identifies the main problems that hinder the emergence of a socially oriented labor market in most economies of the world, in particular: income inequality and wealth, gender inequality, lack of jobs, informal employment, poor working conditions, unemployment, extreme poverty. It is established that modern global labor law includes – 189 conventions and 205 recommendations that have been developed by the International Labor Organization over a hundred years since its foundation. It has been found that, despite some achievements, progress towards Goal 8 (Decent Work and Economic Growth), as one of the 17 United Nations Sustainable Development Goals, is slowing in many countries. The basic trends are revealed, namely: the globalization of high skills, the quality-cost revolution, the rise of digital Taylorism and the global «war for talent» that influence the transformation of modern institutions of the international labor market. The author evaluated the future transformations in the international labor market that influence the further development of his institutions. The article substantiates the expediency of changing the paradigm of the future development of institutions of socially oriented labor market. The directions and tasks of transformation of institutions of socially oriented labor market by 2030 are distinguished. The interpretation of the category «a new paradigm of transformation of institutions of socially oriented labor market» has been further developed. The priority areas of transformation of institutions of socially oriented labor market, which together will contribute to inclusive economic growth, social justice and sustainability for present and future generations, include – increase investment in people's capabilities; increase investment in the institutions of work; increase investment in decent and sustainable work.

Key words: *socially oriented labor market, global labor law, transformation, decent work, economic growth.*