

ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА РЕФОРМ

УДК 331.52

DOI: 10.31651/2076-5843-2019-2-4-13

Зуб Марія Ярославівна

кандидат економічних наук,

Вінницький торговельно-економічний інститут

Київського національного торговельно-економічного університету,

м. Вінниця, Україна

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0003-0575-4074>

545mystery@gmail.com

СУТНІСТЬ ТА ЕТАПИ ФОРМУВАННЯ ПАРАДИГМИ ІНСТИТУЦІЙ СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Розкрито зміст понять «інституції», «інститути». Обґрунтовано, що правильно сформовані, стійкі інституції та керовані інститути глобального ринку праці здатні підтримувати продуктивні робочі місця, ефективно впливаючи на майбутнє роботи, усуваючи нерівність в розподілі благ та сприяючи соціальній інтеграції. Запропоновано визначення інституції глобального соціально орієнтованого ринку праці. Розроблено етапи формування парадигми трансформації інституцій глобального соціально орієнтованого ринку праці. Обґрунтовано необхідність створення моделі сучасної парадигми трансформації інституцій глобального соціально орієнтованого ринку праці.

Ключові слова: інституції, інститути, трансформація, соціально орієнтований ринок праці, Глобальний індекс стійкості праці, нові технології, стійкий ринок праці, міжнародні трудові норми.

Постановка проблеми. Впродовж останніх років глобальний ринок праці знаходиться в стані швидкої трансформації, результатом якої повинні стати довгождані позитивні інституційні зміни. Ключовими факторами інституційних змін є невідповідність між діючими й бажаними «правилами гри». Тому визначення передумов успішних інституційних змін глобального ринку праці в «прогресивному» соціально-економічному векторі, оцінка рівня сформованості та стійкості інституцій глобального ринку праці перетворилися на завдання першочергового значення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика трансформації соціально орієнтованого ринку праці відображена у працях таких вчених, як: О. Балакірева, В. Брич, В. Близнюк, О. Вартанова, В. Герасимчук, І. Гнибіденко, С. Калініна, Л. Лісогор, В. Онікієнко, І. Петрова, О. Руденко, В. Слєпцова, Л. Шаульська та ін. Однак на сьогодні питання зміцнення інституцій та поживлення інститутів ринку праці залежно від конкретної країни світу, не отримали достатнього відображення у наукових джерелах. Це й зумовило мету даного дослідження.

Метою статті є дослідження сутності, етапів формування та необхідності створення сучасної парадигми трансформації інституцій глобального соціально орієнтованого ринку праці. У процесі написання статті використано такі методи, як теоретичне узагальнення, метод аналізу та синтезу, метод експертних оцінок, табличний та емпіричний методи.

Виклад основного матеріалу. Для ефективного функціонування, як глобальний, так і національні ринки праці потребують відповідних інституцій та інститутів. На даний час, у наукових поглядах вчених ще досі немає єдиної точки зору стосовно трактування й чіткого розмежування понять «інституція» та «інститут». Для кращого розуміння сутності економічної категорії «інституція» розглянемо окремі визначення науковців. Так,

О. В. Катигрובה вважає, що інституції – це система формальних та неформальних норм і правил у вигляді стандартів поведінки, звичок, рутини, традицій, звичаїв, що визначають домінуючий спосіб мислення для соціальної групи чи всього народу у економічній, соціальній, політичній або будь-якій іншій сфері; а також сукупність законів, що контролюють певні соціальні відносини шляхом формування механізму вирішення конфліктів між господарськими суб'єктами, виконуючи функцію регулятора суспільних явищ [1].

У свою чергу М. Кармазіна та О. Шурбована наводять таке визначення цього поняття: інституції є – спонтанними, традиційними утвореннями. Підставою їх функціонування є, аж ніяк не потреби (інтереси) системи, але – історична зумовленість. Оперуючи поняттям «інституції», інституціоналісти витлумачували їх як певну «організуючу ідею», первинний елемент, що лежить в основі і соціальної, і політичної структури суспільства та позначає тривало існуюче об'єднання людей або обставин соціального характеру. Інституція як комплекс норм, що регулюють суспільні відносини, протиставляється органам влади та закладам, які забезпечують виконання цих норм [2, с. 16-17].

Тоді як, В.О. Поворозник вважає, що інституції – це визнані та санкціоновані суспільством (спільнотою) обмеження, сформовані під впливом ідеологічних установок, які спрямовують дії носіїв цих уявлень у певному напрямі, у такий спосіб обмежуючи та впорядковуючи їхню взаємодію та генеруючи відповідні соціальні відносини. Уявлення, в свою чергу, формалізуються у вигляді традицій, звичок, рутини, внутрішніх кодексів (те, що в інституційній літературі прийнято називати неформальним інституціями) та законів, нормативно-правових актів (формальні інституції, які є вищим рівнем формалізації) [3, с. 6].

За визначенням П. Бергер та Б. Бергер, інституції – це «регулятивні зразки, програми, якими суспільство обмежує поведінку індивідів». На думку вчених, базовими характеристиками інституцій є: екстернальність (змістовне передавання, «викидання»), об'єктивність (реальне існування), спонукальна сила (значимість, фундаментальна влада інституції над індивідом полягає саме в цьому, що вона існує об'єктивно і не може зникнути за бажанням індивіда), моральний авторитет (проголошення свого права – бути легітимними) та історичність (наявність своєї історії) [4].

Сучасна парадигма інституцій соціально орієнтованого ринку праці, на наш погляд, є продуктом тривалого розвитку з V ст. до н.е. і до наших днів. В своєму дослідженні, ми спираємось на вчення Т. Куна, який за концептуальний модуль науки приймає не окрему теорію, а сукупність теорій, що утворює певну метатеоретичну єдність – парадигму. Вчений трактує парадигму, як визнані всіма науковими досягнення, що протягом певного часу дають науковому загалу модель настановки проблем та їх розв'язання [5, с. 17]. Панування окремої парадигми на певному історичному етапі розвитку науки назване Т. Куном періодом «нормальної науки» впродовж якого накопичується наукові результати, здобуті під час вирішення ситуаційних завдань згідно стандартних методик і взірців. Зміна парадигм утілює період наукової революції, тобто докорінну трансформацію наукових результатів та досягнень, а відтак й видозміну базових стратегій наукового дослідження і заміщення їх новими, неспівмірними з попередніми.

Парадигма інституцій міжнародного ринку праці зберігає деякі властивості епохи доринкової економіки – допарадигмального періоду (з V-VI ст. до н.е. та XVI ст. н.е.), який можна охарактеризувати визнанням прав людини в давньогрецьких, давньоримських полісах, пропагуванням принципів справедливості в обміні, розвиток теорії «справедливої зарплати».

Зародження парадигми інституцій та відповідних їй інститутів міжнародного ринку праці тісно пов'язане зі злиттям I Промислової та II Промислової революцій, яке загостило проблеми міжнародного регулювання трудових відносин, що спонукало у 1901 р. заснуванню Міжнародної асоціації правового захисту трудящих із виконавчим органом – Міжнародним трудовим офісом. Метою функціонування офісу стало проведення порівняльного аналізу національних законодавств, інформування держав, збирання й

дослідження документації з трудового права та сприяння розробці міжнародного трудового законодавства. В епоху панування нерегульованої ринкової економіки провідними школами і напрямками економічної думки були: ліберальна економічна думка (трудова теорія вартості), класична політична економія (концепція економічного лібералізму) та неокласична економічна теорія. Засновники класичної політичної економії висунули ідею суспільного прогресу, який всупереч очікуванню лібералів, супроводжувався гострими соціальними конфліктами. Як наслідок, виникла впливова альтернативна ідеологія – соціалізм, а згодом розвинулась марксистська теорія вартості.

У зв'язку з Першою світовою війною (1914-1918 рр.), багато країн зіткнулися зі зростаючою економічною та політичною нестабільністю, яка загострила трудові проблеми і спонукала до зміни застарілих трудових відносин цивілізованішими не лише в межах однієї держави, а для всіх країн. Саме в той час, на межі XIX і XX століть, зародилася ідея, що одержала назву «інституціоналізм» («institutum» – встановлення, установа). Згодом, соціально-інституційний напрямок даної економічної теорії одержав назву неоінституціоналізму. На початку XX ст., урядами різних країн для підтримки міжнародного співробітництва у справі забезпечення миру в усьому світі й зменшення соціальної несправедливості за рахунок поліпшення умов праці, було створено Комісію з міжнародного трудового законодавства та у 1919 році засновано Міжнародну організацію праці (МОП). Частина XIII, ст. 427 Версальського мирного договору стала – Конституцією МОП. Впродовж 1919 р. до діяльності МОП долучилися 44 країн-учасниць, в основному, Європейських держав, які поділяли думку, що «не може існувати міцного миру без соціальної справедливості» [6].

Важливими формами нормативно-правових актів МОП є конвенції, рекомендації та протоколи, як результат спільної нормотворчої діяльності країн-учасниць, профспілок та роботодавців, відомих експертів та науковців. Конвенції МОП є міжнародно-правовим підґрунтям у розвитку національного законодавства будь-якої країни у сфері праці та соціального забезпечення. Зобов'язання ратифікованих конвенцій МОП з питань основних прав людей, колективних трудових відносин, умов праці та зайнятості, соціальної політики, правого регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників є обов'язковими до виконання для всіх держав-учасниць. Перша Конвенція МОП (1919 р.) стосувалася робочого часу, як однієї з найдавніших проблем законодавства у сфері праці [6; 7].

Епоха регульованої (соціально орієнтованої) ринкової економіки бере свій початок з 20-30-х р.р. XX ст. З тих пір бере свій початок вчення Дж.М. Кейнса і його послідовників, основний зміст якого – це державне регулювання економіки в ринковому господарстві, «теорія повної зайнятості». Панування зрілої парадигми інституцій соціально орієнтованого ринку праці припадає на 1944-2011 роки та тісно пов'язане з III Промисловою революцією (появою комп'ютерних технологій, інформатизації та створенням Інтернету, 3D-принтеру, запровадженням автоматизації та роботизації виробництва). Деталізація цілей та завдань діяльності МОП з урахуванням нових тенденцій в регулюванні трудових відносин здійснювалась у Філадельфійській Декларації (10.05.1944 р.), у Декларації про основоположні принципи і права у сфері праці від 18.06.1998 р., у Декларації про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації від 10.06.2008 р. та ін. В 1940-1960 роки багато країн Африки та Азії отримали незалежність та вступили до МОП. Відповідно, МОП посилила свою увагу технічному співробітництву з новими державами-учасниками, у відповідь на виклики розвитку. В першій половині XX ст. виникла теорія людського розвитку, яка ґрунтується на принципі, згідно з яким «економіка існує для розвитку людей, а не люди – для розвитку економіки».

Наприкінці 1990-х років – МОП оприлюднила Концепцію гідної праці (з 2006р. вперше розроблена Програма гідної праці для України). В даний час функціонує значна кількість організацій з чітко вираженою соціальною спрямованістю своєї діяльності: ООН, МОП, МОМ, ЮНЕСКО, СООЗ, ЮНФПА, Хабітат, ЮНІСЕФ, ЮНІФЕМ, СТО та ін.

Розробка міжнародних трудових стандартів в МОП – це унікальний процес, в якому беруть участь уряди, працівники та роботодавці з усього світу, які працюють разом. Після виявлення проблеми в сфері праці Адміністративна рада МОП пропонує обговорити це питання на Міжнародній конференції праці у вигляді доповіді, що підготовлена фахівцями та експертами МОП та обговорена усіма державами-учасниками, організаціями працівників і роботодавців. Грунтуючись на цьому обговоренні, МОП розробляє трудовий стандарт, який додатково розглядається на наступній Конференції. В даний стандарт, за необхідності, вносяться поправки, і пропонується – його прийняття (за наявності дві третини голосів) [7; 8].

У конвенціях і рекомендаціях МОП встановлено мінімальні рівні захисту, які пов'язані з конкретними трудовими питаннями, такими як дитяча праця, примусова праця, гендерна рівність та багато інших. Дані міжнародні документи враховують нові реалії та проблеми, з якими стикаються люди, які працюють в мінливому світі, і, в свою чергу, служать створенню рівних умов для конкуренції між країнами і галузями. Багато законів у нашій країні, що забезпечують хороші умови праці на робочому місці, були, швидше за все, розроблені з урахуванням міжнародних трудових норм МОП.

МОП розроблено основні цінності, які розглядаються в якості основних принципів і прав на робочому місці. Вони захищені вісьмома «фундаментальними» конвенціями, відповідними рекомендаціями і протоколами. Свобода асоціацій та право на ведення колективних переговорів, викорінення всіх форм примусової праці, скасування дитячої праці та усунення дискримінації на роботі – це принципи, які складають основу Декларації МОП (1998 р.) про основоположні принципи і права в сфері праці. Дана Декларація зобов'язує держав-учасників МОП поважати та заохочувати принципи і права цих чотирьох категорій, незалежно від того, ратифікували вони відповідну конвенцію чи ні.

Важлива частина сучасної сфери праці все більше пов'язана з проблемою інституцій та інститутів ринку праці, їх взаємодією та впливом на різні результати глобальної економіки. МОП інституції (правила) ринку праці розглядає в нерозривному зв'язку з інститутами ринку праці (інститути встановлення заробітної плати, обов'язкові соціальні допомоги, систему страхування на випадок безробіття та різні аспекти трудового законодавства (закон про мінімальну заробітну плату, про захист зайнятості й забезпечення дотримання законодавства) та політикою ринку праці. Політика ринку праці, з іншого боку, включає в себе всі види регулюючих політик, які впливають на взаємодію між попитом і пропозицією робочої сили [9].

Під кінець 2011 року розпочався плавний перехід III Промислової революції у IV Промислову революцію, який характеризувався впровадженням кіберфізичних систем та персоналізованого виробництва, появою нової інтернет-інфраструктури, хмарними технологіями, розвитком способів збору та аналізу Big Data, використанням штучного інтелекту. З цього часу, міжнародний ринок праці опинився у, так званому, «стані флюсу». Щороку знищується велика кількість робочих місць з різних причин у різних сферах людської діяльності і одночасно створюються нові робочі місця. Значна чисельність робітників регулярно перебуває у стані переходу від однієї роботи до іншої, створюються нові фірми і застосовуються нові технології для підвищення продуктивності праці та заробітної плати. Отже, зріла парадигма не змогла впоратися з проблемами, з якими стикнулася сучасна цивілізація.

4-та Промислова Революція (Industry 4.0) суттєво вплинула на життя кожної людини, суспільство в цілому та традиційну економіку, докорінно змінивши ринок праці. Стрімко зникають окремі робочі місця та старі професії, на заміну яким приходять нові; виникає проблема перенавчання значної чисельності людей. Отже, глобальний ринок праці опинився в стані швидкої трансформації, але інституції та інститути, які ним використовуються, часто не встигають за такими тенденціями. Що підтверджує необхідність створення сучасної парадигми трансформації інституцій глобального соціально орієнтованого ринку праці.

Етапи формування сучасної парадигми інституцій соціально орієнтованого ринку праці представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

Формування сучасної парадигми трансформації інституцій соціально орієнтованого ринку праці*

Етапи парадигми трансформації інституцій соціально орієнтованого ринку праці	Період	Характер досліджень
Допарадигмальний	(V-VI ст. до н.е.)	Поява ідеї прав людини в давньогрецьких і давньоримських полісах
Зародження старої парадигми	Кінець XIII ст. – початок XX ст.	Злиття I Промислової (парові машини, механізація текстильного виробництва, поява інфраструктури залізниць – 17-18 ст.) та II Технологічної (поява конвеєра, електрики, створення мережі шосе і кабелів у світі, епоха масового виробництва й відмови від ручної праці – початок XX ст.) революцій; прийняти Положення про захист трудівників, створення спеціальної соціальної комісії; конгрес I Інтернаціоналу у 1866 р. – поставив питання про необхідність прийняття трудового законодавства; I Світова війна; Версальський мирний договір від 28.06.1919 р. Зародження інституцій та інститутів міжнародного ринку праці: заснування Комісії з міжнародного трудового законодавства; створення Міжнародної організації праці (МОП), прийняття Статуту МОП.
Панування зрілої парадигми (нормальна наука)	1944-2011 рр.	III Промислова революція (поява комп'ютерних технологій, інформатизація та створення Інтернету, відновлювальна енергія, 3D-принтер, автоматизація та роботизація виробництва); Деталізація цілей та завдань діяльності МОП з урахуванням нових тенденцій в регулюванні трудових відносин у Філадельфійській Декларації (10.05.1944 р.), у Декларації про основоположні принципи і права у сфері праці від 18.06.1998 р., у Декларації про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації від 10.06.2008 р. Наприкінці 1990-х років – презентація МОП Концепції гідної праці (з 2006р. розроблена Програма гідної праці для України). Функціонування значної кількості організацій з чітко вираженою соціальною спрямованістю своєї діяльності: ООН, МОП, МОМ, ЮНЕСКО, СООЗ, ЮНФПА, Хабітат, ЮНІСЕФ, ЮНІФЕМ, СТО та ін.
Криза панівної зрілої парадигми	2012-2016 рр.	Плавний перехід III Промислової у IV Промислову революцію (впровадження кіберфізичних систем та персоналізованого виробництва, поява нової інтернет-інфраструктури, хмарні технології, розвиток способів збору та аналізу Big Data, штучний інтелект); позбавлення роботи значної частки працівників світу; масова втрата робочих місць. Зріла парадигма не може впоратися з проблемами, з якими стикається сучасна цивілізація. «Ця парадигма», на думку Р. Джонсона, президента Інституту нового економічного мислення (INET), «романтизує безперешкодні ринки, переоцінюючи здатність національних урядів вирішувати людські проблеми».
Наукова революція (трансформація інституцій соціально орієнтованого ринку праці)	2016 р. початок 2019 р.	4-та Промислова Революція (Industry 4.0), причиною якої став стрибок розвитку інформаційних технологій, що спричинило оцифрування й дигіталізацію промисловості. Кардинальні перетворення у сфері праці й у способі виконання роботи; втрата робочих місць, збільшення розриву між доходами від капіталу та від праці; зростання соціальної нерівності серед працівників, в т.ч. загострення гендерної. Необхідність створення конкурентоспроможної робочої сили, яка б відповідала потребам бізнесу. Програма гідної праці для України на період 2016-2019 рр. Запуск Глобального індексу стійкості праці консультативною фірмою з питань публічної політики та стратегій Whiteshield Partners у співпраці з бізнес-школою Oxford University Saïd, ManpowerGroup, HSBC та Інститутом Майбутнього праці.
Виникнення нової парадигми	Друге півріччя 2019 р. початок 2020 р.	Демонтування старої парадигми інституцій соціально орієнтованого ринку праці та формування сучасної; заклик держав-членів щодо перегляду взаємодії з МОП та іншими міжнародними організаціями.

*Джерело: сформовано автором на основі даних [9; 10; 11; 12; 13; 14].

Реалії сучасного світоустрою переконують нас у тому, що стійкі інституції та інститути ринку праці можуть ефективно впливати на майбутнє роботи, усунення нерівності в

розподілі матеріальних та духовних благ, і забезпечення належних умов для розвитку людського капіталу. Генеральний директор МОП Г. Райдер зазначив, що «невизначеність і нестабільність нашого часу, підкреслюють, наскільки важливим є досягнення соціальної справедливості для стабільності та миру, та наскільки життєво важливим є доступ до гідної праці у підвищенні людського добробуту». Г. Райдер закликав делегатів Міжнародної конференції праці взяти на себе відповідальність за рішення цієї «визначальної проблеми». На його думку, «майбутнє роботи буде результатом наших рішень, нашого вибору, нашої здатності дотримуватися їх, нашої готовності співпрацювати разом і зробити це майбутнім роботи, яку ми хочемо ... завдяки постійному прогресу гідної праці, соціальної справедливості і миру» [10].

На думку професора Д. Стігліца: «нам потрібні нові правила і скоординоване управління для захисту людської спільноти та протистояння руйнівним тенденціям, які швидко поширюються у світовій економіці. Незалежно від того, чи мова йде про зростаючу нерівність, зміну клімату або стагнацію зростання, стає зрозумілим, що наші міжнародні системи управління ринком праці – застаріли і повинні бути переглянуті в глобально взаємозалежному світі» [11].

На важливості створення нового набору інституцій та інститутів глобального ринку праці, удосконалення їх управління та розвитку наголошував Бернард Газьє: «правильно сформовані інституції та керовані інститути ринку праці є колективними активами, що захищають і розширюють не тільки перехідну спроможність, але також необхідну основну стабільність на ринку праці (здатність підтримувати продуктивні робочі місця на довгострокову перспективу). В майбутньому, їх роль ставатиме все масштабнішою, оскільки колективне управління окремими кар'єрними розривами вимагатиме нових розробок, залучення все більшої кількості працівників та сприяння соціальній інтеграції, а також гендерній рівності. З метою забезпечення зайнятості необхідно шукати нові форми внутрішньої взаємодії, а для зовнішніх коригувань необхідно замінити вузьке «страхування безробіття» на ширше – сприйняття «страхування зайнятості» [12, с. 16].

Отже, правильно сформовані, стійкі інституції та керовані інститути глобального ринку праці здатні підтримувати продуктивні робочі місця, ефективно впливаючи на майбутнє роботи, усуваючи нерівність в розподілі благ та сприяючи соціальній інтеграції.

У 2018 році світова консультативна фірма з питань публічної політики та стратегій Whiteshield Partners у співпраці з бізнес-школою Oxford University Saïd, ManpowerGroup, HSBC та Інститутом Майбутнього праці розробили Глобальний індекс стійкості праці. За словами Крістофера А. Піссарідеса, лауреата Нобелівської премії з економіки, «глобальний індекс стійкості праці 2019» є новим і стосується важливої проблеми, яку нехтують попередні індекси, але тієї, яка наразі є не менш важливою, як будь-яка інша: наскільки добре підготовлені ринки праці до використання нових технологій на благо всіх»? [13]. У звіті підкреслюється, що Сінгапур, Швейцарія та США – демонструють найстійкіші ринки праці у світі. Згідно даних Глобального індексу стійкості праці, в якому оцінювались 123 країни, після трьох вищезгаданих країн, слідує: Данія (4), Фінляндія (5), Швеція (6), Ісландія (7), Люксембург (8), Нідерланди (9) та Норвегія (10). Україна пішла 53 місце, опередивши Сербію, Панаму, Казахстан та ін. В результаті дослідження виявлено, що ринки праці в усьому світі відрізняються своєю інституціональною структурою. Встановлено, що інституційні структури в поєднанні з урядовою політикою визначають долю робочих місць та зростання продуктивності праці, зокрема, при появі нових технологій.

Очевидним є те, що реформа міжнародного ринку праці необхідна на постійній основі. Водночас, необхідно прийняти не просто зміни до встановлених міжнародних трудових норм. Варто скористатися новими технологіями, як це зробило покоління людей до нас, коли автомобілі замінили коней, а електроенергія знищила робочі місця виробників свічок. Безперечно, що нові технології, в особі роботів та штучного інтелекту, знищують робочі місця. Однак, все ж необхідно змусити нові технології працювати на суспільство. Лише у

співпраці між «соціальними партнерами», урядом, менеджерами та працівниками можуть вироблятися інноваційні рішення для посилення стійкості праці.

На наше переконання, інституції динамічно змінного, глобального соціально орієнтованого ринку праці – це конструктор системи нових правил, принципів, способів, змісту, унікальних модельних нормативно-правових актів у сфері соціально-трудова відносин та механізмів використання «найкращих» світових практик колективної дії компромісного характеру, які доцільно вивчати, запозичувати й застосовувати у конкретній державі з урахуванням її національних особливостей на етапі переходу людства до якісно нової світової економіки майбутнього на благо добробуту й захисту індивіда, організацій, людської спільноти та протистоянню руйнівним сучасним тенденціям.

На думку зарубіжних фахівців, «хороші» інститути ринку праці повинні узгоджувати гнучкість та безпеку та досягати справедливого розподілу можливостей та ризиків щодо якості зайнятості та доступу до ринку праці. Майбутні роботи в розвинених, а також в країнах, що розвиваються, створює серйозні проблеми для розробки та адаптації «хороших» інститутів ринку праці, які б сприяли створенню продуктивних, стійких робочих місць в умовах впливу глобалізації та нових технологій. Однак, враховуючи еволюційний та постійний характер трансформації на ринку праці, країни можуть використовувати вже створені механізми, щоб впоратися зі змінами. Надзвичайно важливим є те, що спроможність боротися зі змінами разом на глобальному рівні є – вирішальною [14, с. 20].

В наш час, економічна трансформація та створення робочих місць на глобальному ринку праці перетворилися на – першочергові завдання. З цього приводу, Президент К. Рамафоса сказав, що його адміністрація зосередить свою увагу на семи ключових моментах: економічних перетвореннях і створенні робочих місць, освіті, навичках і охороні здоров'я, консолідації соціальної заробітної плати за допомогою надійних і якісних базових послуг, просторової інтеграції населених пунктів і місцевого самоврядування, соціальної згуртованості і безпечних громад. Водночас, «в економіці, яка не росте, а державні фінанси обмежені, ми не зможемо зробити все за один раз. Однак, всі програми і політики в усіх департаментах та агенціях будуть спрямовані на вирішення цих всеосяжних завдань» [15].

Висновки. Застосовувані зараз міжнародні системи управління ринком праці – застаріли і повинні бути переглянуті в глобально взаємозалежному світі. У той час, коли сфера праці стикається з найбільш глибокими змінами, які відбулися за останні 100 років, необхідно демонтувати стару парадигму інституцій соціально орієнтованого ринку праці. Одночасно варто переглянути модель взаємодії держав із МОП та іншими міжнародними організаціями з метою забезпечення рівних можливостей і соціальної справедливості.

На наш погляд, необхідно створити модель сучасної парадигми трансформації інституцій глобального соціально орієнтованого ринку праці, яка, на відміну від існуючої, передбачає: складну, панівну, динамічну, багаторівневу систему ідей, теорій і механізмів, що сприяє отриманню нового бачення місця людини в світі праці, уможливорює захист і заохочення зайнятості в майбутньому, одночасно забезпечуючи стійкість продуктивних систем в її екологічному вимірі; окреслює долю робочих місць та зростання продуктивності праці, зокрема, в умовах появи нових технологій, визначає інші проблеми та пропонує їх розв'язання, шляхом формування й реалізації макроекономічної, соціальної, галузевої, інвестиційної, фінансової й торгівельної політики; слугує еталоном рішучих дій щодо пошуку й виявлення загальної синергії нових форм внутрішньої взаємодії з боку зацікавлених сторін (урядів, організацій роботодавців і працівників усього світу) у поєднанні з поглибленням зовнішньої взаємодії з міжнародними організаціями й державами з метою вироблення системних аспектів інноваційних рішень, які стосуються досягнення справедливого розподілу можливостей і ризиків щодо доступу до ринку праці, посилення стійкості праці та побудови рівноправного майбутнього праці в 21 столітті. Основна мета трансформації інституцій та інститутів глобального соціально орієнтованого ринку праці має полягати не лише в тому, щоб зробити робітників придатними для ринку праці, а й у тому, щоб зробити ринок праці придатним для працівників.

Перспективним напрямом подальших досліджень із даної тематики є розробка механізму взаємозв'язку та взаємодії України з Міжнародною організацією праці й іншими міжнародними організаціями з метою пошуку і виявлення загальної синергії, порівняння і обміну передовим досвідом та знаннями у просуванні політики, яка покращує економічний та соціальний добробут людей, забезпечує рівні можливості і соціальну справедливість.

Список використаної літератури

1. Катигрובה О. В. Сутнісна характеристика понять «інститут» та «інституція» в теорії інновацій. URL: <http://www.sworld.com.ua/index.php/ru/economy-311/economic-theory-and-history-311/7510-description-ofunderstanding-sutnsna-qnstitutq-ta-qnstitutsyaq-in-teor-nnovatsy/> (дата звернення: 9.08. 2019).
2. Кармазіна М., Шурбована О. «Інститут» та «інституція»: проблема розрізнення понять. *Політичний менеджмент*. 2006. №4. С. 10-19.
3. Поворозник В. О. Інституційні зміни в умовах трансформаційної економіки України : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.01.01. Київ, 2006. 19 с.
4. Бергер П., Бергер Б. Що таке інституція? Випадок мови / пер. з англ. Ю. Яремко. *Мова німої країни*. 2004. №35. URL: <http://www.ji.lviv.ua/n35texts/berger.htm> (дата звернення: 18.07. 2019).
5. Кун Т. Структура научних революцій / пер. с англ. В. Ю. Кузнецов. М. : Издательство АСТ, 2002. 608 с.
6. Bolle P. The International Labour Review and the ILO: Milestones in a shared history, *International Labour Review*. 2013. №1. 1-106 pp. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1564-913X.2013.00156.x> (дата звернення: 17.07. 2019).
7. NORMLEX – Information System on International Labour Standards. ILO Constitution. URL: <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm> (дата звернення: 18.07. 2019).
8. Stiglitz J. The global crisis, social protection and jobs. *International Labour Review*. 2013. №1. 94-111 p. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1564-913X.2013.00165.x> (дата звернення: 17.07. 2019).
9. Labour market policies and institutions. URL: <https://www.ilo.org/empelm/areas/labour-market-policies-and-institutions/lang-en/index.htm> (дата звернення: 18.08. 2019).
10. ILO Director-General highlights the most profound, transformative changes in a century. URL: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_709842/lang-en/index.htm (дата звернення: 18.07. 2019).
11. Nobel Laureates to Co-Chair Independent Commission on Global Economy. URL: <https://www.ineteconomics.org/about/news/2017/nobel-laureates-joseph-stiglitz-michael-spence-to-co-chair-independent-commission-on-global-economic-transformation> (19.07. 2019).
12. Gazier B. Labour market institutions. URL: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00976731/document> (19.07. 2019).
13. Launch of the Global Labour Resilience Index 2019 in Davos. URL: https://www.whiteshieldpartners.com/pdf/Launch_of_the_Global_Labour_Resilience_Index_2019_in_Davos.pdf (20.08. 2019).
14. Eichhorst W. Labor Market Institutions and the Future of Work: Good Jobs for All? *IZA Policy Paper*. 2017. №122. 4-22 pp. URL: <http://ftp.iza.org/pp122.pdf> (дата звернення: 9.08. 2019).
15. Economic transformation and job creation top priorities – Ramaphosa. URL: <https://www.sowetanlive.co.za/news/south-africa/2019-06-20-economic-transformation-and-job-creation-top-priorities-ramaphosa/> (дата звернення: 19 серпня 2019).

References

1. Katygrobova, O.V. (2011), “Essential description of the concepts of “institute” and “institution” in the theory of innovation”, available at: www.sworld.com.ua/index.php/ru/economy-311/economic-theory-and-history-311/7510-description-ofunderstanding-sutnsna-qnstitutq-ta-qnstitutsyaq-in-teor-nnovatsy/ (accessed August 9, 2019) (in Ukr.)
2. Karmazina, M. and Shurbovana, O. (2006), “Institute” and “institution”: the problem of differentiation of concepts”, *Politychnyj menedzhment*, 4, 10-19 (in Ukr.)
3. Povoroznyk, V.A. (2006), “Institutional changes in the conditions of transformational economy of Ukraine”, Abstract of Ph.D., Economics, T. Shevchenko National Univ. of Kyiv, Kyiv, Ukraine (in Ukr.)
4. Berger, P. and Berger, B. (2004), Shho take instytuciya? Vypadok movy [What is an institution? Case of language], Translated by Yaremko, Y., [*Mova nimoyi krayiny*], 35, available at: www.ji.lviv.ua/n35texts/berger.htm (accessed Juli 18, 2019) (in Ukr.)
5. Kun, T. (2002), *Структура научных революций* [The Structure of Scientific Revolutions], Translated by Kuznecov, V.Yu., Moscow, Russia, Izdatelstvo AST (in Russ.)
6. Bolle, P., T.I. (2013), “The International Labour Review and the ILO: Milestones in a shared history”, *International Labour Review*, 1, 1-106, available at: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1564-913X.2013.00156.x> (accessed Juli 17, 2019).

7. NORMLEX – Information System on International Labour Standards, (2019), “ILO Constitution”, available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO (accessed Juli 18, 2019).

8. Stiglitz, J., T.I. (2013), “The global crisis, social protection and jobs”, *International Labour Review*, 1, 94-111, available at: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1564-913X.2013.00165.x> (accessed Juli 17, 2019).

9. The official site of ILO (2019), “Labour market policies and institutions”, available at: www.ilo.org/empelm/areas/labour-market-policies-and-institutions/lang--en/index.htm (accessed August 18, 2019).

10. The official site of ILO (2019), “ILO Director-General highlights the most profound, transformative changes in a century”, available at: www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_709842/lang--en/index.htm (accessed Juli 18, 2019).

11. Institute for New Economic Thinking (2017), “Nobel Laureates to Co-Chair Independent Commission on Global Economy”, available at: www.ineteconomics.org/about/news/2017/nobel-laureates-joseph-stiglitz-michael-spence-to-co-chair-independent-commission-on-global-economic-transformation (accessed Juli 19, 2019).

12. Gazier, B., (2013), “Labour market institutions”, available at: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00976731/document> (accessed Juli 19, 2019).

13. Whiteshield Partners, (2019) “Launch of the Global Labour Resilience Index 2019 in Davos”, available at: www.whiteshieldpartners.com/pdf/Launch_of_the_Global_Labour_Resilience_Index_2019_in_Davos.pdf (accessed August 20, 2019).

14. Eichhorst, W., L.I. (2017) “Labor Market Institutions and the Future of Work: Good Jobs for All? ”, *IZA Policy Paper*, 122, 4-22, available at: <http://ftp.iza.org/pp122.pdf> (accessed August 9, 2019).

15. Sowetanlive, (2019) “Economic transformation and job creation top priorities – Ramaphosa”. Available at: www.sowetanlive.co.za/news/south-africa/2019-06-20-economic-transformation-and-job-creation-top-priorities-ramaphosa/ (accessed August 19, 2019).

Zub Mariya

PhD in Economics,
Vinnitsia Trade and Economic Institute
Kiev National Trade and Economic University
Ukraine
545mystery@gmail.com

ESSENCE AND STAGES OF THE INSTITUTIONAL PARADIGM FORMATION SOCIALLY ORIENTED LABOR MARKET

Summary

Introduction. *In recent years, the global labor market has been in a state of rapid transformation, which should result in long-awaited positive institutional changes. A key factor in institutional change is the mismatch between the current and desired «rules of the game». Therefore, determining the prerequisites for successful institutional changes in the global labor market in the «progressive» socio-economic vector, assessing the level of formation and sustainability of global labor market institutions have become a priority.*

Purpose. *The purpose of the article is to explore the nature, stages of formation and the need to create a modern paradigm for the transformation of institutions of the global socially oriented labor market.*

Results. *The article describes the concepts of «institution», «institute» and «paradigm». The stages of formation of the modern paradigm of transformation of institutions of the global socially oriented labor market are elaborated. The question of estimation of firmness of labour is considered, which touches an important problem – as far as well prepared labour markets to the use of new technologies for the good of all. Based on the analysis of the «Global Labor Sustainability Index 2019», it is found that Singapore, Switzerland, the USA show the most stable labor markets in the world. Labor markets around the world have been found to be differentiated by their institutional structure and resilience. The need to revise the model of interaction between member states with the ILO and other international organizations has been proved in order to ensure equal opportunities in the field of labor and social justice.*

Originality. *The author defines the institution of dynamically changing, globally socially oriented labor market as the designer of a system of new rules, principles, methods, content, unique model normative legal acts in the sphere of social and labor relations and mechanisms of using the «best» world practices of collective action of a compromise character, which are appropriate to study, borrow and apply in a particular country, taking into account its national peculiarities at the stage of humanity's transition to a qualitatively new world economy and the future for the benefit of well-being and protection of individuals, organizations, human community and destructive confrontation with modern trends.*

Conclusion. *The international labor market management systems currently in use are outdated and need to be redefined in a globally interdependent world. The necessity of creation of a modern paradigm of transformation of institutions of the global socially oriented labor market, which, unlike the existing one, provides for: a complex, dominant, dynamic, multilevel system of ideas, theories and mechanisms, facilitating the acquisition of a new vision of a*

person's place in the world of work, makes it possible promoting employment in the future while ensuring the sustainability of productive systems in its environmental dimension, determines the share of jobs and productivity growth, in particular, in the context of new technologies, identifies other problems and proposes to solve them, through the formation and implementation of macroeconomic, social, industrial, sectoral, investment, financial and trade policies, serves as a standard of decisive action to seek and identify the overall synergy of new forms of internal stakeholder interaction (governments, employers and workers organizations around the world) in conjunction with deepening external engagement with international organizations and states to develop common systemic aspects of atsinyh decisions regarding the achievement of equitable distribution of opportunities and risks for the labor market, increasing labor stability and build equitable future work in the 21st century.

Keywords: institutions, institutes, transformation, socially-oriented labor market, Global Labor Sustainability Index, new technologies, sustainable labor market, international labor standards.

Одержано редакцією: 12.01.2019
Прийнято до публікації: 22.02.2019

УДК 338.242

DOI: 10.31651/2076-5843-2019-2-13-19

Герасименко Олена Михайлівна

к.е.н., докторант,

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького,

м. Черкаси, Україна

Orcid ID <https://orcid.org/0000-0002-3144-0709>

em_gerasimenko@ukr.net

РИЗИК-ОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ: ІДЕНТИФІКАЦІЯ РИЗИКІВ ПІДПРИЄМСТВА ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

У статті розкривається процес ідентифікації ризиків як першого етапу управління ними на прикладі типового підприємства залізничного транспорту загального користування. Першим етапом визначено ідентифікацію активів на основі документації підприємства, його фінансової звітності, статуту, стратегії розвитку, концепції корпоративного управління. До аналізу взято також непрофільні активи та філії. Процес ідентифікації джерел ризиків автором висвітлено через використання методу аналізу «краватка-метелик», що дає можливість схематичного відображення аналізу шляхів розвитку ризику від причини до наслідків. Автором основну увагу за такого виду аналізу приділяється бар'єрам між причинами та ризиком, а також між ризиком та наслідками. Ідентифікація ризикових подій визначає одним із пріоритетних для аналізу видів ризику, ризик аварії на об'єктах залізничного транспорту. Автором виділено топ – 10 ризиків для підприємства залізничного транспорту. Етап ідентифікації існуючих заходів контролю передбачає дослідження існуючих систем чи заходів з моніторингу та контролю, що діють на підприємстві. Сформовано типові зовнішні та внутрішні ризики для підприємства залізничного транспорту.

Ключові слова: ризик-орієнтований підхід, ідентифікація активів, ідентифікація джерел ризику, ідентифікація ризикових подій, ідентифікація існуючих заходів контролю, ідентифікація наслідків, метод «краватка-метелик».

Постановка проблеми. Ідентифікація ризику є процесом визначення, визнання та документування ризиків. Його метою є визначення того, що може відбутися, або які можуть виникнути ситуації, котрі вплинуть на досягнення цілей системи або організації. Після ідентифікації ризику підприємства необхідно визначити усі існуючі заходи з контролю, такі