

Довганик Н.М.,
кандидат історичних наук, доцент,
доцент кафедри політичних технологій,
*Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана*

Чалюк Ю.О.,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри соціології,
*Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана*

ВІД ТРИПАРТИЗМУ ДО ПОЛІПАРТИЗМУ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ: ДО 100-ЛІТНЬОГО ЮВІЛЕЮ

Чалюк Ю.О., Довганик Н.М. Від трипартизму до поліпартизму Міжнародної організації праці: до 100-літнього ювілею. У статті досліджено головні інструменти, ефективність та якість регулюючого впливу МОП на розвиток глобального ринку праці, соціально-трудових відносин. Здійснено ідентифікацію соціальних трендів, нових інноваційних стратегій Міжнародної організації праці. На основі статистичного, аналітичного й емпіричного матеріалу виявлено ключові параметри кластерного позиціонування країн, серед яких – розмір заробітної плати, тривалість робочого тижня, а також специфіка соціально-культурного середовища. Проаналізовано характерні ознаки чотирьох кластерів рівня трудового життя: бідності, збалансованого, комфортного, дискомфортного. Застосування методів структурно-системного аналізу дало можливість визначити суть поліпартизму як принципу багатосторонніх партнерських відносин, механізму співробітництва МОП із міжнародними фінансовими організаціями, спеціалізованими установами ООН соціального характеру, країнами-донорами, приватним сектором. Особлива увага приділена аналізу таких форм партнерства, як галузева співпраця, використання міжнародних мереж та засобів масової інформації, співробітництво з міжнародними міжурядовими і неурядовими організаціями, у тому числі в рамках співпраці Південь – Південь на протиположності відносинам Північ – Південь.

Ключові слова: Міжнародна організація праці, 100-річчя МОП, міжнародне співробітництво, глобальне регулювання ринку праці, соціально-трудові відносини, соціальний діалог, трипартизм, соціальне партнерство, поліпартизм.

Чалюк Ю.А., Довганык Н.М. От трипартизма к полипартизму Международной организации труда: к 100-летию юбилею. В статье исследованы основные инструменты, эффективность и качество регулирующего воздействия МОТ на развитие глобального рынка труда, социально-трудовых отношений. Осуществлена идентификация социальных трендов, новых инновационных стратегий Международной организации труда. На основе статистического, аналитического и эмпирического материала выявлены ключевые параметры кластерного позиционирования стран, среди которых – размер заработной платы, продолжительность рабочей недели, а также специфика социально-культурной среды. Проанализированы характерные признаки четырех кластеров уровня трудовой жизни: бедности, сбалансированного, комфортного, дискомфортного. Применение методов структурно-системного анализа позволило определить суть полипартизма как принципа многосторонних партнерских отношений, механизма сотрудничества МОТ с международными финансовыми организациями, специализированными учреждениями ООН социального характера, странами-донорами, частным сектором. Особое внимание уделено анализу таких форм партнерства как отраслевое сотрудничество, использование международных сетей и средств массовой информации, сотрудничество с международными межправительственными и неправительственными организациями, в том числе в рамках сотрудничества Юг – Юг в противовес отношениям Север – Юг.

Ключевые слова: Международная организация труда, 100-летие МОТ, международное сотрудничество, глобальное регулирование рынка труда, социально-трудовые отношения, социальный диалог, трипартизм, социальное партнерство, полипартизм.

Chaliuk Y.O., Dovhanyk N.M. From tripartism to polypartism of the International Labor Organization: Up to the 100th anniversary. The article examines the main tools, efficiency and quality of the regulatory influence of ILO on the development of the global labor market, social and labor relations. The identification of social trends, new innovative strategies of the International Labor Organization has been identified. On the basis of statistical, analytical and empirical material, key parameters of the cluster positioning of the countries, including wages, duration of the working week, as well as the specifics of the socio-cultural environment were revealed. The

characteristic features of the four clusters of the working life level are analyzed: poverty, balanced, comfortable, uncomfortable. The application of structural and system analysis methods has made it possible to define the essence of multipartism as the principle of multilateral partner relations, the ILO cooperation mechanism with international financial organizations, specialized UN agencies of a social nature, donor countries and the private sector, with particular attention to the analysis of such forms of partnership as industry cooperation, use international networks and the media, cooperation with international intergovernmental and non-governmental organizations including South-South cooperation, as opposed to North-South relations. The author defines priority principle of subsidiarity, solidarity and cultural differentiation; lawmaking, organizational, scientific-publishing, technical and financial mechanisms; forms of regulatory impact in the form of global coordination, harmonization, cooperation, national diffusion and partnership. Implementation of the ILO current administrative reforms contributed to the emergence of qualitatively new management tools: integrated system of Internet resources, labor market information systems, international analysis of using social expenditures, collegiate quality assessment of social projects, videoconferencing as an alternative to official business, staff certification, system of working time, disaster management training programs and educational modules to respond to their case.

Key words: International Labor Organization, the 100th anniversary of the ILO, international cooperation, global labor market regulation, social and labor relations, social dialogue, tripartism, social partnership, multipartism.

Постановка проблеми. 100-літній ювілей Міжнародної організації праці доводить успішність її діяльності як світового центру соціально-трудового законодавства і трипартизму. МОП стояла у витоків таких досягнень індустріального суспільства, як восьмигодинний робочий день, політика зайнятості, охорона материнства, закони про дитячу працю та інші норми, що забезпечують охорону праці та мирні трудові відносини. На початку XXI ст. відбувається небувале посилення впливу економічної глобалізації неоліберального типу на соціальні відносини. Нерівномірність ресурсного забезпечення, науково-технологічного і економічного розвитку зумовила глобальну соціальну поляризацію, включаючи внутрішньокраїнові, міжкраїнові, міжрегіональні соціально-трудові диспропорції. Відповіддю МОП на сучасні соціальні виклики стали інноваційні стратегії, організаційні реформи, дієвий міжнародний контроль, якісно нові інструменти менеджменту, поліпартизм як ефективний механізм взаємодії МОП із міжнародними урядовими і неурядовими організаціями, ТНК, спеціалізованими установами ООН, центрами генерування знань та інформаційно-комунікаційних мереж.

Огляд (аналіз) останніх досліджень і публікацій. Серед закордонних експертів проблем регулювання глобального ринку праці на особливу увагу заслуговують роботи Р. Дженнісен, Д. Маккензі, С. Сассен, М. Тодаро та ін. Над збагаченням наукових знань про МОП як соціальний інститут класичного трипартизму та світовий центр соціально-трудового законодавства працює низка українських учених, а саме О.Ю. Висоцький, Ю.Д. Древаль, О.В. Жадан, І.П. Майданік, О.М. Петроє та ін.

Однак, незважаючи на наявність багатьох ґрунтовних робіт, і досі відсутні комплексні розробки з дослідження системи міжнародного регулювання соціально-трудових відносин, принципів та інструментів соціального партнерства. У сучасних умовах інтернаціоналізації світового господарства та формування глобального громадянського суспільства актуалізуються питання подальшого реформування міжнародного контролю. До контрольного механізму МОП слід допустити міжнародні неурядові організації, наділивши їх правом виступу, офіційної подачі інформації до органів МОП та скарг щодо невиконання державами положень і вимог Статуту та конвенцій МОП.

Формулювання завдання дослідження. Мета статті полягає у комплексному дослідженні механізмів та інструментів регулюючого впливу Міжнародної організації праці на розвиток соціально-трудових відносин, ідентифікації сучасних інноваційних стратегій МОП та аналізі суті поліпартизму, який розглядається авторами як механізм багатовекторної співпраці, принципи багатосторонніх партнерських відносин.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Протягом століття, з 1919 р., Міжнародна організація праці успішно виконує свій мандат. Вона створена після закінчення Першої світової війни з метою міжнародної праці та встановлення соціального миру. 50-річчя своєї соціально-економічної діяльності МОП відзначила у 1969 р. як лауреат Нобелівської премії. Її визнано світовим центром соціально-трудового законодавства і трипартизму. Нині членами Організації є 187 держав [1]. Діяльність МОП ґрунтується на принципі трипартизму, що передбачає взаємодію трьох зацікавлених сторін – роботодавців, профспілок та уряду в процесі спільного розв'язання важливих стратегічних завдань, які були визначені Філадельфійською декларацією у 1944 р.: повна зайнятість і соціальне забезпечення працівників, якість життя, гідна оплата праці, право вести колективні переговори, охорона праці, соціальний захист дітей, охорона материнства, створення належних умов для проживання, харчування, навчання, відпочинку та культурного зростання [2].

Як соціальний інститут класичний трипартизм знайшов своє втілення в організаційній структурі МОП, що складається з Міжнародної конференції та Міжнародного бюро праці, а також Адміністративної ради, куди входять не лише представники урядів і роботодавців, а й члени профспілок.

Інструментами соціально-трудового законодавства МОП є розроблення конвенцій і рекомендацій та дієвий контроль над їх застосуванням. Для країн – членів Організації обов'язковими для виконання повинні бути лише юридичні норми ратифікованих конвенцій. Держави – члени МОП зобов'язані також щороку подавати до Міжнародного бюро праці свої звіти щодо заходів реалізації затверджених парламентами конвенцій.

Графічно проаналізувати динамічні процеси ратифікації міжнародних конвенцій можна за допомогою

даних рис. 1. За століття, із 1919 по 2019 р., МОП прийнято 189 конвенцій, 6 протоколів і 205 рекомендацій. Загальна ж кількість конвенцій, затверджених парламентами країн – членів МОП, становить 8 140 [1].

Від розроблення і прийняття норм до контролю над їх застосуванням простежується принцип соціального партнерства.

Рис. 2 показує, які фундаментальні конвенції ратифіковані більшістю країн – членів МОП. До принципово важливих правових документів трипартизму належать Конвенція № 087 про свободу асоціації і захист прав на організацію (1948 р.), Конвенція № 098 про право на організацію та ведення колективних переговорів (1949 р.), Рекомендація № 113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та національному масштабах (1960 р.), Конвенція № 144 та супроводжуюча її Рекомендація № 152 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм (1976 р.), Висновки стосовно тристоронніх консультацій на національному рівні з питань економічної та соціальної політики (1996 р.), Резолюція про трипартизм та соціальний діалог (2002 р.).

Трипартизм як тристороння система соціально-трудових відносин здійснюється за допомогою інструментів узгодження інтересів працівників, роботодавців та урядовців; обговорення і затвердження оптимальної соціально-економічної стратегії; колективних переговорів, консультацій, домовленостей; практики соціальної звітності та аудиту; політики протекціонізму щодо національного ринку праці в умовах глобального міграційного тиску; укладання транснаціональних тарифних угод; розроблення критеріїв соціальної справедливості; організації примирних та арбітражних процедур під час трудових спорів; вирішення конфліктів шляхом компромісів; участі найманих працівників в управлінні виробництвом; спільного управління фондами соціального страхування.

Відповідно МОП на глобальні соціально-економічні виклики, включаючи внутрішньокраїнові, міжкраїнові, міжрегіональні соціально-трудова диспропорції та асиметрії, а також загострення глобальних

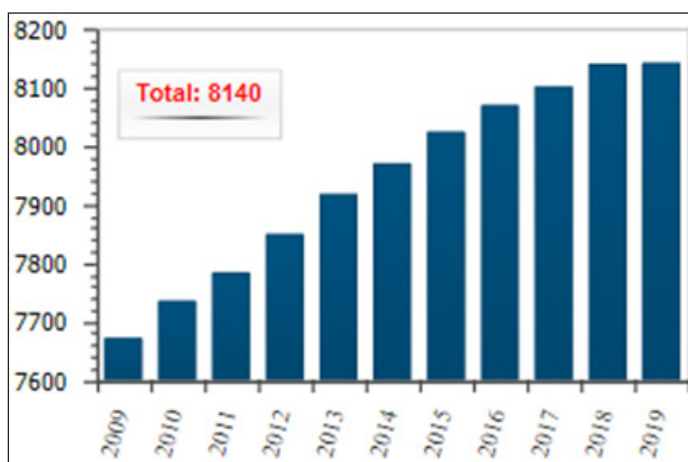


Рис. 1. Динаміка кількості ратифікованих конвенцій МОП, 2009–2019 рр.

Джерело: складено автором за [1]

проблем бідності, стали розроблення нової концепції «Гідна праця для всіх» (1999 р.) та заснування Всесвітньої комісії із соціальних аспектів глобалізації (2001 р.). У рамках концепції «Гідна праця для всіх» були проголошені 19 стратегічних цілей боротьби з бідністю за допомогою політики поліпшення умов праці: сприяння зайнятості, розвиток професійних навичок, життєстійкість підприємства, соціальне забезпечення, умови праці, безпека та гігієна праці, трудова міграція, ВІЛ/СНІД, організації роботодавців, організації працівників, трудове законодавство, соціальний діалог, гідна праця, свобода об'єднань та колективні переговори, примусова праця, дитяча праця, дискримінація у сфері праці, міжнародні трудові норми, облік аспектів гідної праці [3, с. 112]. Загальна сума витрат регулярного бюджету МОП становила 652,8 млн дол. у 2015–2016 рр. та 654,8 млн дол. у 2017–2018 рр. Позабюджетні витрати МОП 2015–2016 рр. та 2017–2018 рр. становили однакову суму – 385 млн дол. Якщо до регулярних ресурсів відносяться затверджені регулярні бюджети, то до позабюджетних ресурсів належать кошти цільових фондів. Одержувачами найбільших коштів у 2017–2018 рр. залишаються Африка (111 млн дол.) та Азія (104 млн дол.) [4, с. 8–11].

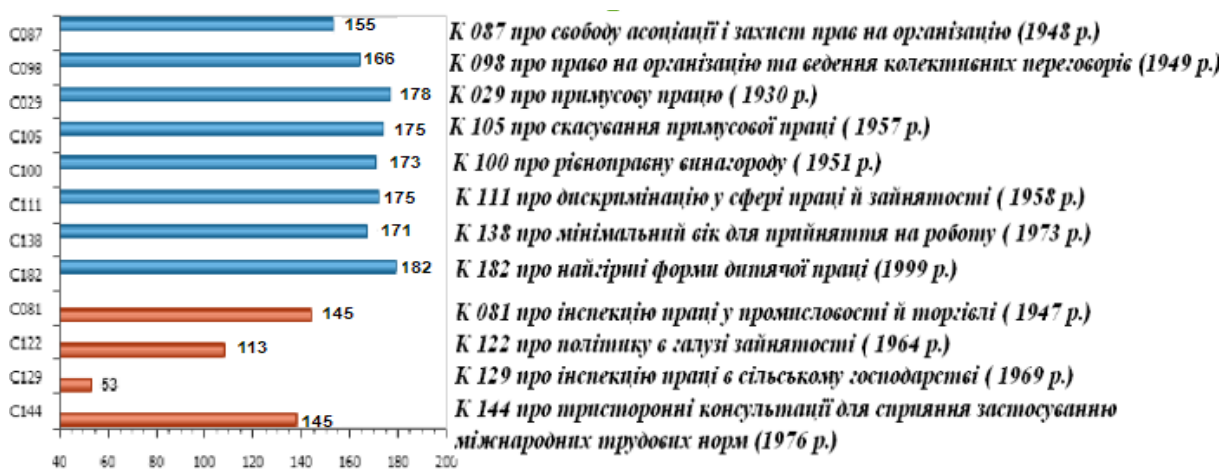


Рис. 2. Ратифікація країнами – членами МОП пріоритетних конвенцій із 1919 по 2019 р.

Джерело: структуровано і систематизовано автором на основі [1; 2]

МОП із 2006 р. підтримує Глобальну стратегію модернізації та зміцнення інспекції праці, яка охоплює кілька напрямів діяльності на міжнародному та національному рівнях, таких як надання державам – членам МОП допомоги у проведенні аудиту службами інспекції праці, забезпеченні підготовки інспекторів, розробленні національних планів дій щодо підвищення ефективності інспекції праці. На відміну від аудиту і моніторингу інспекція праці – це не тільки процес незалежного оцінювання, надання рекомендацій, але й, де необхідно, вжиття заходів для забезпечення дотримання відповідного трудового законодавства. До повноважень інспекції праці належить право безперешкодного проходження на будь-яке підприємство і на безперешкодне розслідування [3, с. 112–113].

Для раціонального використання фінансових ресурсів та ефективного управління Міжнародним бюро праці розпочато новітні реформи. Реалізація цих реформ протягом 2013–2018 рр. сприяла появі якісно нових інструментів менеджменту: створенню інформаційних систем ринку праці, що передбачено Стратегією в галузі інформаційних технологій; упровадженню комплексної системи Інтернет-ресурсів (IPIC) у 50-ти регіональних відділеннях МБП; інтегральній оцінці технічними спеціалістами результативності проектів МОП; поширенню практики відео конференцій, атестації співробітників, обліку робочого часу; підвищенню якості контролінгу через оновлення незалежного Консультативного комітету з контролю, до складу якого введено п'ять експертів, що раніше не мали контактів із МОП [4, с. 13–15, 86–88].

Структурний та системний аналіз статистики NORMLEX, інформаційно-статистичної бази даних МОП дав змогу авторам побудувати крос-культурну матрицю якості життя найманих працівників, ідентифікувати чотири кластери їх життєвого рівня. На рис. 3 виявлено основні параметри кластерного позиціонування держав, серед яких – розмір місячної зарплати, кількість днів та годин робочого тижня, а також специфіка соціально-культурного середовища.

По-перше, кластер сталого, комфортного, благополучного життя включає такі країни, як Бельгія, Нідерланди, Люксембург, Швеція, Норвегія, Фінляндія, Данія, Ірландія, Велика Британія, Франція, США та Канада. Характеризується високим прожитковим рівнем і стабільними доходами, коротким робочим тижнем і нетрудовою мотивацією, участю у громадському житті, сімейними цінностями, високим рівнем культури.

По-друге, кластер нестабільного, дискомфортного, проблемного життя поширюється на Китай, В'єтнам, Лаос, Бангладеш, Індію, Японію, Філіппіни. Відрізняється від попереднього кластера невисоким рівнем доходів і тривалим робочим тижнем, трудовою мотивацією, участю у прийнятті рішень, прагненням грошової винагороди і поліпшення умов праці.

По-третє, кластер убогості, нестатків, злиднів охоплює такі держави, як Росія, Казахстан, Білорусь, Молдова, Греція, латиноамериканські країни, Південна Африка. У ньому спостерігається вкрай низький рівень заробітної плати працівників за відносно короткого робочого тижня, а також домінування трудової мотивації.

По-четверте, зрівноважений, гармонійний, збалансований кластер, який об'єднує Австрію, Німеччину, Швейцарію, Латвію, Литву, Естонію, Польщу, Чехію,

Словаччину, Словенію. У цих країнах високі доходи та збалансована мотивація співвідносяться з високими податками та напруженим робочим тижнем.

У висновках принципово важливо підкреслити, що таке ранжування держав ураховує не тільки їх соціально-економічні досягнення, а й специфіку діяльності соціальних інститутів, рівень демократії, роль профспілок, активність громадянського суспільства, наявність доступної освіти та якісної медицини, соціальні асиметрії та соціальну поляризацію, культурне середовище.

Неспроможність держав в умовах глобалізації створювати нові робочі місця для своїх громадян є головним чинником, який сприяє зростанню міграційного тиску. В «Ініціативах із міграції МОМ 2015 року» підкреслюється, що глобальне управління міграцією складається з Регіональних консультативних процесів, Регіональних економічних співтовариств; міжнародних діалогів, Глобального форуму з міграції і розвитку, Діалогу високого рівня з міграції і розвитку ООН, координаційних механізмів у вигляді Глобальної групи з питань міграції, щорічної Координаційної зустрічі з міграції Департаменту ООН з економічних та соціальних питань (ДЕСП), низки міжнародних організацій, зокрема Міжнародної організації з міграції (МОМ) та Міжнародної організації праці.

Поліпартизм МОП яскраво проявився у діяльності заснованій нею у 2006 р. Глобальній групі з питань міграції (GMG), яка об'єднує керівників 18 установ ООН: МОП, ДЕСП, МОМ, ЮНЕСКО, ФАО, ВООЗ, ПРООН, ЕКОСОП, Світовий банк, Університет ООН, ЮНІСЕФ (Фонд ООН для допомоги дітям), ЮНКТАД (Конференція ООН із торгівлі й розвитку), УВКПЛ (Управління Верховного комісара ООН із прав людини), ЮНФПА (Фонд ООН у галузі народонаселення), Агентство ООН у справах біженців, ЮНІТАР (Інститут ООН з підготовки кадрів і екологічних досліджень), ЮНОДК (Управління ООН із наркотиків та злочинності), ЮНІФЕМ (Фонд розвитку для жінок) [3, с. 115].

Регіональні консультативні процеси проводять семінари на технічному рівні, підтримують пілотні проекти і здійснюють підготовку управлінських кадрів. До переваг цих груп можна віднести розроблення й узгодження стратегічних планів, використання необхідного інституційного і людського потенціалу [7, с. 21].

Середньострокова стратегія 2014–2021 рр. відводить МОП роль лідера у визначенні Цілей стійкого розвитку 2015–2030 рр., що прийшли на зміну Цілям розвитку тисячоліття 2000–2015 рр., у таких галузях, як соціальний захист, зайнятість, соціальна справедливість та соціальний діалог. В умовах бюджетного дефіциту активізувалася співпраця МОП із міжнародними фінансовими установами, приватним сектором, країнами-донорами. Затверджена програма активізації партнерського співробітництва між ООН та Африканським Союзом 2017–2027 рр. Набувають особливого значення такі форми багатостороннього партнерства, як галузева співпраця, використання міжнародних мереж та засобів масової інформації, співробітництво з міжнародними міжурядовими та міжнародними неурядовими організаціями, у тому числі у рамках співпраці Південь – Південь на протидію відносинам Північ – Південь та трикутного співробітництва ІБСА (Індія, Бразилія, Південно-Африканська Республіка) [8, с. 30–32].

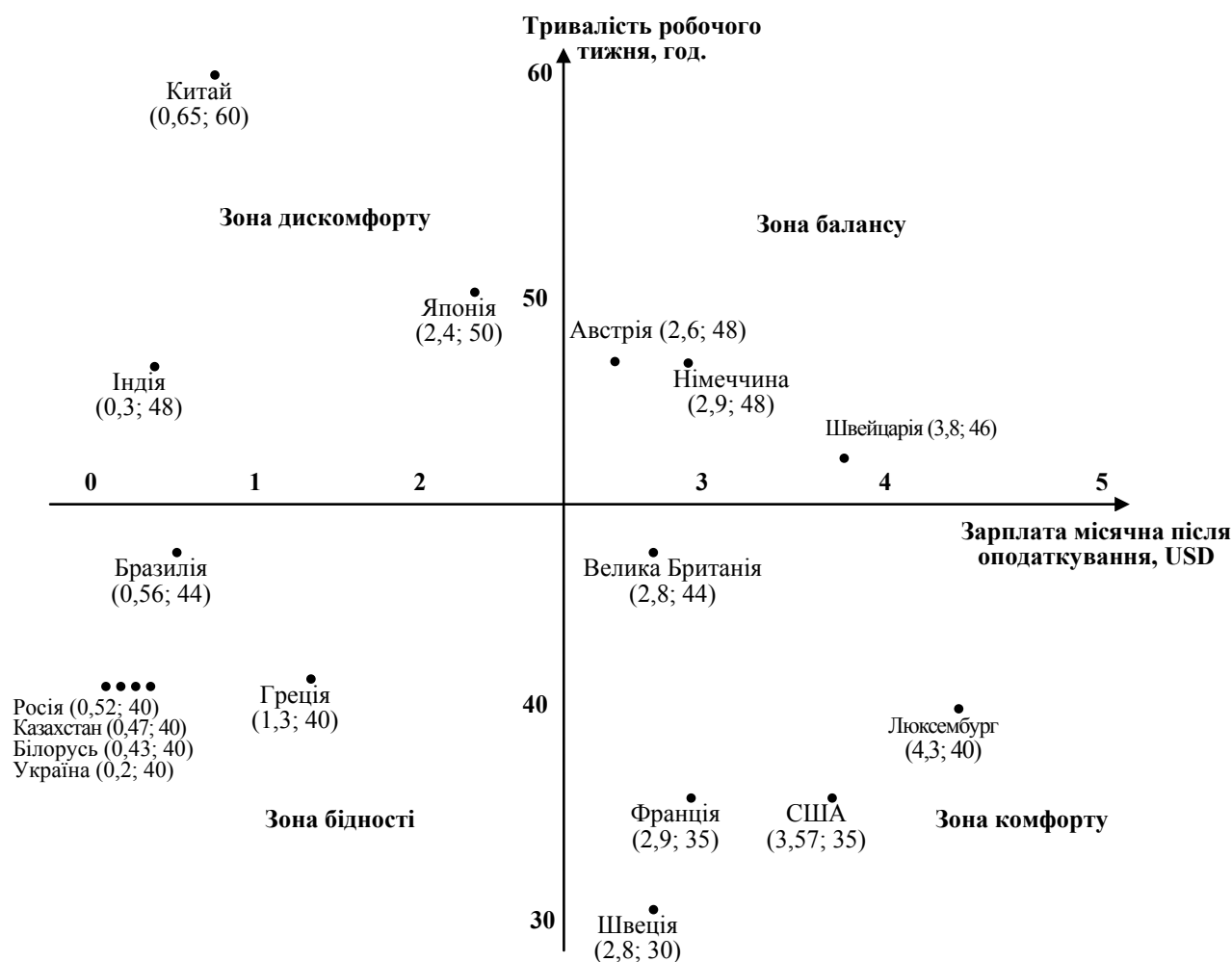


Рис. 3. Крос-культурна матриця якості трудового життя

Джерело: авторська розробка за даними МОП на січень 2019 р. [1; 5; 6]

Трикутникове співробітництво ІБСА, офіційно оформлене у 2003 р., передбачає контроль над дотриманням верховенства міжнародного права та підтримку міжнародного миру і безпеки; реформування ООН, зокрема збільшення кількості як постійних, так і непостійних членів Ради Безпеки за рахунок країн, що розвиваються; боротьбу з тероризмом, транснаціональною організованою злочинністю, незаконним обігом зброї та наркотичних речовин; просування соціальної справедливості шляхом здійснення ефективною політики боротьби з голодом і бідністю, охорони здоров'я, соціальної допомоги, забезпечення зайнятості населення, охорони навколишнього середовища [8, с. 32–33].

Поліпартизм МОП як механізм партнерських відносин знаходить наукове підтвердження у практичній площині багатовекторної співпраці з урядовими і неурядовими міжнародними організаціями, ТНК та іншими підприємствами бізнесу:

- з ініціативи МОП у 2003 р. в ООН були прийняті Норми відповідальності ТНК та інших підприємств бізнесу за дотримання прав людини. ТНК зобов'язані захищати права людини, національних меншин, соціально незахищених громадян, а також їм заборонено отримувати прибуток від військових злочинів, геноциду, дискримінації та від використання рабської праці;

циду, дискримінації та від використання рабської праці;

- до проголошеної МОП Декларації про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації (2008 р.) приєдналися Група 77 – найбільша в рамках ООН міждержавна організація країн, що розвиваються, форум ІБСА (Індія, Бразилія, Південно-Африканська Республіка), Цільовий фонд Переса-Гереро, Корейський фонд зі зменшення бідності через механізм Південь – Південь;

- створена МОП у 2017 р. Глобальна комісія майбутнього праці, яка об'єднала 187 держав, міжнародні та громадські організації, наукових експертів із питань соціально-трудових відносин, досліджує такі інновації на глобальному ринку праці, як флексибілізація (гнучка дистанційна зайнятість і різні форми нестабільної зайнятості) та реюніонізація (посилення соціального діалогу через ліквідацію домінування трудових договорів над колективними, імплементацію Конвенцій МОП № 87 і № 98, прийняття нормативних актів, що сприяють профспілковому плюралізму);

- з метою міжнародного управління міграцією та за сприяння МОП і МОМ утворено Глобальну групу з питань міграції (2006 р.), яка об'єднує керівників 18 установ ООН;

- МОП співпрацює з Групою Світового банку та іншими міжнародними фінансовими установами;
- спеціалізовані установи ООН соціального спрямування: МОП, ЮНЕСКО, ФАО, ВООЗ докладають зусиль у справі скорочення масштабів бідності (Меморандум про взаєморозуміння 2004 р.);
- МОП, ЮНЕСКО, ФАО, ЮНЕП, ІФAD сприяють розвитку «зеленої» економіки відповідно до Цілей стійкого розвитку 2015–2030 рр.;
- МОП, ФАО, ВООЗ та ЮНІСЕФ спільно проводять інноваційний моніторинг «Голоси голодних»;
- МОП є партнером міжнародних неурядових організацій у рамках Громадянської оцінки національної економічної політики (ГОНЕП) [3, с. 125; 9, с. 40–41].

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, регуляторний вплив МОП на розвиток соціально-трудоових відносин здійснюється через механізми: нормотворчої діяльності (розроблення нормативно-правових актів, конвенцій, рекомендацій, регламентів, резолюцій і директив); організаційної роботи (програмно-цільове регулювання, оплата навчання, стипендій, стажування і відряджень національних кадрів, безоплатна допомога у проведенні форумів, конференцій, семінарів, благодійних вечорів, аукціонів, концертів, спортивних змагань); фінансової підтримки (пряме фінансування соціальних програм, гранти, інвестиційні проекти, інвестиції у цінних паперах, пільгове кредитування, комерційні позики, приватні торгові кредити); технічної допомоги (надання устаткування, апаратури у безоплатну оренду або у постійне користування, фінансових ресурсів, проведення техніко-економічних

обґрунтувань інвестиційних проектів, консультаційні послуги, підготовка фахівців); науково-видавничої діяльності (видання наукової, методичної і популярної літератури, організація мережі науково-дослідних установ, лабораторій, асоційованих шкіл, міжнародних спеціалізованих інститутів, центрів, бюро); інформаційного забезпечення (консультативна допомога, надання літератури, використання ЗМІ, Internet-ресурсів і реклами); поліпартизму, під яким розуміють багатостороннє партнерство з урядами зацікавлених країн, фінансовими донорами, представниками приватного сектору, інститутами громадянського суспільства.

Із метою стратегічного фандрейзингу активізувалося співробітництво спеціалізованих установ ООН соціального характеру з міжнародними фінансовими організаціями, приватним сектором, країнами-донорами. Набувають особливого значення такі форми партнерства, як галузева співпраця, використання міжнародних мереж та засобів масової інформації, співробітництво з міжнародними міжурядовими та неурядовими організаціями, у тому числі у рамках співпраці Південь – Південь на протигагу відносинам Північ – Південь та через механізм трикутного співробітництва ІБСА. Механізм партнерства Південь – Південь та форум ІБСА передбачають обмін ресурсами, технологіями і знаннями між країнами, що розвиваються, для розвитку соціально справедливої глобалізації. З урахуванням отриманих результатів перспективи подальших наукових розвідок охоплюватимуть дослідження соціального потенціалу інноваційних трансформацій зайнятості, новітніх інструментів МОП щодо регулювання глобального ринку праці.

Список використаних джерел:

1. NORMLEX information System on International Labour Standards: ILO. URL : <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>
2. Конвенції МОП. URL : <http://www.ilo.org.ua/DocLib/Forms/conventions.aspx>
3. Чалюк Ю.О. Міжнародна координація розвитку соціальної сфери. Київ : Компринт, 2016. 270 с.
4. The Director – General’s Programme and Budget proposals for 2017-18. Geneva : Published by the ILO, 2016. 105 p.
5. Chaliuk Y.O., Dovhanyk N.M. Social partnership of Ukraine with the EU within the European regions and cross-border clusters. *Науковий вісник Полісся*. 2018. № 4 (16). С. 33–38.
6. Кирилук В.В. Методологічні основи визначення рівня соціальної згуртованості суспільства. *Соціально-трудоові відносини: теорія та практика*. 2016. № 1 (11). С. 246–254.
7. Чалюк Ю.О. Міжнародні донори у соціальному секторі України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2018. Вип. 30. Ч. 3. С. 19–22.
8. Report of the Secretary-General on the work of the Organization. United Nations. New York : Published by the UN, 2017. 38 p.
9. Dovhanyk N.M., Chaliuk Y.O. International non-governmental organizations and social responsibility. *The scientific heritage*. 2017. Vol. 8 (8). Part 2. P. 39–41.