

Осадчук Ярослава,
здобувач вищої освіти ОС «Бакалавр» 2 курсу
спеціальності «Фінанси, банківська справа та страхування»

Науковий керівник: **Коваль Н. В.**
канд. екон. наук, доцент кафедри економіки,
підприємництва, торгівлі та біржової діяльності,
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Соціальне партнерство як особливий вид суспільних відносин і закономірний результат розвинутої соціально орієнтованої економіки є важливим показником економічної, соціальної та політичної зрілості суспільства. У індустріально розвинутому суспільстві з ринковою економікою об'єктивно виникає необхідність переходу до соціально-партнерських відносин у сфері праці, що обумовлено цілою низкою економічних та соціальних чинників.

Основою соціальної злагоди в індустріальному й постіндустріальному суспільстві є врахування й узгодження інтересів різних соціальних груп, прошарків, класів. Це завдання найкраще вирішується саме на основі соціального партнерства. Система соціального партнерства будується на узгодженні й захисті інтересів різних соціальних груп. Визнаючи відмінність, різноспрямованість і незахищеність (за відокремленості) інтересів окремих соціальних груп, прошарків, класів, партнерські відносини водночас передбачають усвідомлення необхідності взаємодії, взаємозалежності і неможливості існування один без одного. Соціальне партнерство передбачає забезпечення відповідних прав різним соціальним групам, прошаркам, класам на участь у політичних і економічних процесах вироблення й прийняття рішень щодо актуальних проблем розвитку суспільства [5].

Соціальне партнерство – являє собою такий тип і систему відносин між роботодавцями і працівниками, за якого в межах соціального миру забезпечується узгодження їхніх соціально-трудова відносин. Функціонування системи соціального партнерства здійснюється на тристоронній співпраці спілки підприємців, тобто роботодавців, профспілок та органів державної влади [1, с. 187].

Суть соціального партнерства полягає в тому, що це специфічний вид громадських відносин між різними соціальними групами, прошарками й класами, які мають суттєво відмінні соціально-економічні й політичні інтереси. Ці різні інтереси не можуть стати однаковими, проте можливе їх поєднання, забезпечення певного балансу їхньої реалізації.

Соціальне партнерство заперечує диктатуру будь-якої особи, групи, класу і утверджує суспільний договір, угоду між членами суспільства як основу оптимальної реалізації прав і інтересів різних соціальних груп, прошарків, класів [2].

У країнах з розвинутою ринковою економікою ідеологія соціального партнерства глибоко проникла в соціально-трудова відносини, хоча його моделі в різних країнах відрізняються організаційно-правовим механізмом.

Яскравим прикладом соціального партнерства на Міжнародному рівні є Міжнародна організація праці (*в подальшому* МОП).

Міжнародна організація праці є однією з найстаріших міжнародних міжурядових організацій. У 1946 році МОП стала першою спеціалізованою установою Організації Об'єднаних Націй. МОП розробляє міжнародні трудові норми у формі конвенцій і рекомендацій, що встановлюють мінімальні стандарти основних трудових прав: свободу асоціації, право на організацію, ведення колективних переговорів, заборону примусової праці, гендерну рівність тощо. Основними стратегічними цілями МОП є сприяння реалізації основоположних принципів та прав у сфері праці, створення більш широких можливостей для працівників з метою забезпечення гідної зайнятості та отримання належної заробітної плати, підвищення ефективності соціального

захисту для всіх верств населення, а також зміцнення трипартизму та соціального діалогу.

На даний час МОП здійснює понад 1000 програм технічного співробітництва більш ніж у 80 країнах світу. Пріоритетними напрямками технічного співробітництва є реалізація програми гідної праці на національному рівні, реформування трудового законодавства, впорядкування трудових відносин і вирішення спорів, зміцнення потенціалу організацій роботодавців та профспілок при укладанні колективних договорів.

Діяльність МОП зосереджується на наступних темах: викорінення дитячої та примусової праці, гідна праця для жінок та чоловіків, економічний та соціальний розвиток, ліквідація безробіття, рівність та усунення дискримінації, ВІЛ/СНІД у сфері праці, законодавство у сфері праці, трудова міграція, соціальний захист, працевлаштування молоді, безпека на робочих місцях.

В рамках Міжнародної організації праці проводяться регіональні конференції, діють галузеві комітети, які опікуються проблемами окремих секторів економіки. При МОП діє Міжнародний інститут соціально-трудоових проблем (Женева) та Міжнародний навчальний центр (Турин) [4].

Отже, можна зробити висновок, що соціальне партнерство – являє собою такий тип і систему відносин між роботодавцями і працівниками, за якого в межах соціального миру забезпечується узгодження їхніх соціально-трудоових відносин.

Соціальне партнерство має такі головні принципи як:

- законність;
- рівноправність сторін;
- демократичні засади;
- добровільність і реальність зобов'язань;
- обов'язковість виконання домовленостей;
- відповідальність за виконання зобов'язань;
- контроль за виконанням домовленостей.

Формами соціального партнерства є: консультації, переговори, обмін інформацією, пошук компромісних рішень та контроль за їх виконанням.

Відносини соціального партнерства мають колективний характер. В їх основі лежить колективний інтерес сторін.

У країнах з розвинутою ринковою економікою ідеологія соціального партнерства глибоко проникла в соціально-трудові відносини, хоча його моделі в різних країнах відрізняються організаційно-правовим механізмом.

Україна є членом Міжнародної організації праці з 1954 року.

Ключовим елементом співпраці України з Міжнародною організацією праці є реалізація Програми гідної праці, яку було підписано Міністерством соціальної політики України разом з МОП у квітні 2012 року. Основною метою цієї програми є сприяння гідній праці як ключовому фактору продуктивності та важливому елементу розвитку соціально-трудової галузі в Україні. Програма визначає основні цілі та очікувані результати відповідних заходів, які реалізуються МОП спільно з її тристоронніми партнерами в Україні, та включає такі пріоритетні завдання: підвищення рівня зайнятості та соціального захисту, забезпечення гендерної рівності та недискримінації на робочих місцях, налагодження ефективного соціального діалогу, покращення умов праці, впровадження міжнародно-трудова норм та стандартів.

Список використаних джерел

1. Пащенко І.Н. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. Львів, 2007. 260 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. К.: Знання, 2007. С. 249-276.
3. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. / За ред. В.М. Ковальова. К.: ЦНЛ, 2006. С. 57-61.
4. Постійне представництво України при відділенні ООН та інших міжнародних організаціях у Женеві [електронний ресурс] : <https://geneva.mfa.gov.ua/posolstvo/2609-labour>