

10. *Пидоймо, Л. П.* Сущность категорий «информационное общество», «информационная экономика» / Л. П. Пидоймо, Е. В. Бутурлакина // Современная экономика: проблемы и решения. – 2010. – № 4. – С. 112–118.

11. Беларусь в цифрах [Электронный ресурс] / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2010. – Режим доступа : <http://belstat.gov.by>. – Дата доступа: 01.10.2011.

12. Миграционная политика Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Официальный сайт Исполнительного комитета СНГ. – Минск, 2010. – Режим доступа: <http://cis.minsk.by/main.aspx?uid=17232>. – Дата доступа : 30.06.2011.

13. Государственная комплексная программа развития регионов, малых и средних городских поселений на 2007–2010 годы [Электронный ресурс] / Официальный сайт Совета Министров Республики Беларусь. – Минск, 2010. – Режим доступа: <http://www.government.by/ru/gus>. – Дата доступа : 30.06.2011.

14. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 8 декабря 2005 г. № 1403 «О Государственной миграционной программе на 2006–2010 годы» [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2005. – Режим доступа : <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 25.06.2011.

Поступила в редакцию 30.09.2011.

Г. Н. Гаврилко

РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Всеобъемлющее воздействие глобализации не обошло стороной и сферу социально-трудовых отношений и внесло важные коррективы в деятельность профсоюзов во всем мире. Результатом возникновения новых всемирных систем производства стало объединение целей национальных и международных профсоюзов. Перед профсоюзами сегодня стоит двойная задача: 1) эффективно представлять трудящихся в быстро изменяющихся условиях мировой экономики и 2) содействовать изменению механизма глобализации, чтобы ее достижения распределялись равномернее и способствовали устойчивому и справедливому в социальном отношении развитию государств.

The overall impact of globalization has not come by the sphere of social and labour relations and has made important amendments to the activity of trade-unions in the world. The creation of new world production systems resulted in the consolidation of goals of the national and international trade-unions. At present the trade-unions face a dual task: 1) to represent the interests of working people under the rapidly changing conditions of the world economy most effectively and 2) further the alteration of the mechanism of globalization so that its achievements could be spread more uniformly and contribute to a steady and socially just development of the countries.

Гаврилко Галина Николаевна – доцент кафедры международных экономических отношений факультета международных отношений БГУ, кандидат экономических наук, доцент

В ряду публикаций на данную тематику, вышедших в странах СНГ, можно выделить работы таких авторов, как Ю. Шишков [8], А. Асосков [1], И. Баргоякова, Л. Сахарова, А. Вадим [3]. Целью настоящего исследования является выявление основных тенденций, закономерностей и проблем профсоюзного движения в условиях глобализации мировой экономики и региональной интеграции.

Нарастающая взаимозависимость мирохозяйственной среды, где наибольшие преимущества получают страны «золотого миллиарда», означает и нарастающую *уязвимость* национальных государств и национальных экономик. В этом состоят «вызовы» глобализации. Изменяются такие параметры, как суверенитет, модели взаимодействия государства с ТНК, государства с международными организациями. В этих условиях необходимы разработка и проведение четкой и эффективной политики, направленной на лучшее использование преимуществ глобализации, с одной стороны, и на противостояние ее «вызовам», «ловушкам» – с другой. Перед каждым отдельным государством стоит задача выработать, сформулировать национальные интересы и понять место своей страны в этом процессе, а перед мировым сообществом – создать взаимовыгодные механизмы управления глобализацией.

Воздействие глобализации на социально-экономические процессы и положение отдельных стран и регионов неоднозначны, они несут в себе как положительный, так и отрицательный эффект. С одной стороны, процессы глобализации открывают для многих стран новые возможности распространения современной информации, технологий, коммуникаций. С другой стороны, эти процессы приводят к настолько явной экономической и социальной поляризации мирового сообщества, что это создает почву для роста социальной напряженности во всемирном масштабе.

В условиях глобализации усиливается интеграция производства независимо от национальных границ, со значительным увеличением объема международных инвестиций, сделанных транснациональными корпорациями.

Например, производство автомобилей, которое на протяжении почти столетия осуществлялось на национальном уровне и было географически сконцентрировано, теперь ведется на мировом уровне, и автомобили нередко собирают из компонентов, производимых большим количеством компаний-поставщиков, расположенных в десятках стран мира. Так, к примеру, в 2007 г. компания General Motors действовала в 192 странах, владела предприятиями в 35 странах и насчитывала десятки тысяч компаний-поставщиков по всему миру. На заводах компании работало 266 тыс. чел. Объем продаж корпорации составил 9,37 млн легковых автомобилей и грузовиков [6].

Можно выделить три основные формы глобализации: американскую, европейскую и азиатскую.

Первая предполагает минимизацию влияния государства на социальные и производственные процессы, полное главенство рыночных экономических отношений. Проявлением этого является тот факт, что государственный бюджет стран, проповедующих эту идеологию, составляет незначительную часть ВВП (например, в США).

Вторая подразумевает значительное влияние государства на социальные и производственные процессы (например, в Евросоюзе).

Суть азиатского варианта глобализации заключается в том, что государство играет главенствующую роль в развитии общества на принципах рыночных отношений (Китай, Япония).

В условиях глобализации экономики со стороны некоторых ТНК четко прослеживается основная тенденция: стремление помешать созданию и работе профорганизаций на своих предприятиях (в США это получило название «беспрофсоюзная среда» (union-free environment)).

«Классическим» примером ТНК, пытающейся всеми силами не допускать создания профорганизаций на своих предприятиях, а если они появляются, максимально ограничить их права или добиться их ликвидации, является фирма McDonald's. По всему миру в ней занято 212 тыс. чел., а с учетом держателей лицензии на использование ее торговой марки эта цифра приближается к полутора миллионам [7].

Предприятия с участием японского капитала в Канаде (*Magna International*, *General Motors – Suzuki* и др.) набор новой рабочей силы осуществляли так, чтобы исключить в будущем образование профсоюзов на своих предприятиях (например, набираются рабочие только из числа тех, кто не организован в профсоюзы). Фиктивные продажи заводов и банкротства, аннулирующие договоры с профсоюзами, передача работ субподрядчикам – все эти меры широко используются некоторыми ТНК для замены организованных рабочих неорганизованными в целях повышения прибыли и избавления от профсоюзов.

Практика переброски предприятий особенно распространена в электротехнической промышленности, где действуют ТНК *Westinghouse Electric* и *General Electric* в США и Канаде. Действия *Westinghouse Electric* по переброске производства в 1980 г. с целью избавиться от профсоюзов в провинции Онтарио были настолько очевидны, что Управлению по трудовым отношениям Онтарио пришлось вынести решение о незаконности действий монополии. В начале 80-х гг. XX в. внимание общественного мнения в Канаде было привлечено к борьбе Объединенного профсоюза электриков Канады против закрытия филиала *Canadian General Electric* в Барри и перевода его в Бруквилль. Администрация предприятия в присутствии представителей профсоюза и министра труда провинции Онтарио заявила, что

планирует закрыть все свои предприятия в Северной Америке, где действуют профсоюзы [3, с. 17].

Подчас в стремлении избавиться от профсоюзов монополии широко прибегают к практике патернализма. Рабочим внушается мысль, что все вопросы на производстве можно решить и без помощи профсоюзов. Целая армия юристов, психологов, специалистов по вопросам труда изыскивает различные способы недопущения профсоюзов на предприятия ТНК. На протяжении многих лет транснациональные корпорации IBM (International Business Machines), General Electric, DuPont проводили политику, затрудняющую создание профсоюзов на их предприятиях. ТНК нередко идут на повышение зарплаты и даже на некоторую демократизацию отношений на цеховом уровне, с тем чтобы не допустить существования профсоюзов на своих предприятиях.

Международные профсоюзы разрабатывают новые методы работы с теми транснациональными корпорациями, на которых работодатели препятствуют созданию профсоюзных организаций или резко ущемляют права и возможности действующих профсоюзов.

Второй основной тенденцией во взаимоотношениях между некоторыми ТНК и профсоюзами является стремление работодателей привлечь профсоюзы на свою сторону. Так, еще в 1991 г. руководство автогиганта Volkswagen, купив заводы в Чехии и Словакии, по собственной инициативе пригласило председателей профкомов этих заводов войти в состав единого профсоюзного органа фирмы [3, с. 18].

Ответом профсоюзов на вызов, брошенный транснациональными компаниями, ущемляющими трудовые права работников, препятствующими образованию и работе профсоюзных организаций, стало целенаправленное создание и укрепление *координационных профорганов в ТНК*. К примеру, одной из крупнейших глобальных федераций профсоюзов является Международная федерация металлистов (МФМ), которая имела к 2000 г. 19 производственных советов в самых влиятельных корпорациях отрасли: General Motors, Ford, Volkswagen, Volvo, Fiat, Toyota, Nissan, Honda, Mitsubishi, Mazda, General Electric, ABB, Matsushita Electric, Siemens, Alcatel, Electrolux, Thomson и Caterpillar.

В 1994 г. *Комиссия Европейского союза* (КЕС) приняла Директиву о создании советов (комитетов) европейских предприятий. К числу таковых были отнесены компании, имеющие на территориях стран ЕС предприятия с числом работников более 1 тыс., либо два или несколько предприятий, где занято не менее 150 трудящихся в каждом. Во всех таких компаниях и фирмах должны создаваться информационно-консультативные органы, в которых представлены трудящиеся из каждой страны ЕС, где расположены части таких компаний и фирм или их филиалы. Круг вопросов, по которым руководство предприятий обязано давать информацию и консультировать-

ся с профсоюзами в рамках указанных советов, довольно велик. В компетенцию комитетов или советов европейских предприятий входит получение от центральной дирекции компании информации, в том числе и конфиденциальной, по вопросам развития ТНК, а также распространение ее среди работающих. Комитеты имеют право рассматривать производственные, экономические, финансовые, социальные и другие вопросы деятельности своих предприятий, их закрытия и перемещения, сокращения численности работающих и т. д. Они также организуют встречи представителей трудящихся с владельцами компаний или теми, кто от их имени принимает решения. Следует подчеркнуть, что по упомянутой Директиве все расходы, связанные с работой советов (в том числе по транспортировке и размещению их членов в месте расположения штаб-квартиры евро-ТНК, проведению встречи профсоюзных работников накануне официального заседания совета, синхронному переводу на заседаниях и т. п.), покрываются за счет центральной дирекции европредприятия. После принятия Директивы КЕС все страны – члены ЕС разработали соответствующие национальные законодательные акты, регламентирующие деятельность на своих территориях комитетов европредприятий [9].

В октябре 1997 г. в Бишкеке представителями 7 стран СНГ было подписано *Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств – участников Содружества Независимых Государств*, разработанное Всеобщей конфедерацией профсоюзов. Согласно статье 3 данного Соглашения, «переговоры (консультации) между высшим или уполномоченным им исполнительным органом корпорации и представительным органом работников проводятся в соответствии с нормами национального законодательства государства, на территории которого находится высший или уполномоченный им исполнительный орган корпорации» [4].

По сути это означает, что представители стран СНГ соглашаются с тем, что регулирование трудовых отношений на предприятиях транснациональных компаний будет осуществляться не местным законодательством, а законами стран, где зарегистрированы ТНК. Поскольку в последние годы широко распространенной практикой является регистрация компаний в оффшорных зонах, дающих всевозможные льготы для зарегистрированных в них компаний, положение, указанное в ст. 3 Соглашения, фактически освобождает работодателей и собственников ТНК от обязательств по национальному законодательству стран СНГ. Негативный пример регулирования трудовых отношений на предприятиях ТНК дает Азербайджан, где в Трудовой кодекс внесена статья о том, что отношения на ТНК регулируются специальными соглашениями, подписанными между ТНК и правительством и ратифицированными парламентом страны. Таким образом, трудовые отношения на предприятиях ТНК Азербайджана выведены за рамки действия Трудового кодекса Республики Азербайджан [3, с. 20].

Действия ТНК в последнее время вызывают значительную тревогу в профсоюзном мире. Дело в первую очередь в массовых увольнениях трудящихся, проводимых некоторыми ТНК, против которых борются профсоюзы как на национальном, так и особенно на международном уровне. Современные профсоюзы вынуждены решать проблему *аутсорсинга*. Аутсорсинг – это новая бизнес-технология, которая позволяет сократить социальные издержки и провести модернизацию компаний. При аутсорсинге компании выводят часть рабочих мест за штат предприятия (в том числе в другие страны), т. е. передают определенную функцию обслуживания другой корпорации. Это может быть сначала охрана, потом – столовая, обслуживание лифтов и т. д. Аутсорсинг применяется не только в России, но и в Казахстане, Грузии, других странах СНГ. Порой за штат предприятия выводят целые цеха. Это ведет к дроблению трудового коллектива и ослаблению целостности профсоюза. Как правило, в связи с аутсорсингом профсоюзные ряды существенно редеют. В этих условиях профессиональные союзы разрабатывают новые технологии регулирования занятости наемных работников. Одна из них – переговоры со всеми компаниями, которые пришли на предприятие, создание единого объединенного профсоюзного комитета. Этот вариант существенно усложняет жизнь председателю профкома, потому что ему приходится вести переговоры не с одним предприятием или компанией, а со всеми, которые пришли и действуют на данной территории. Другой вариант – создание адекватной профсоюзной структуры на уровне города или даже страны, позволяющей осуществлять переговоры со штаб-квартирой компании.

Обоснованную тревогу профсоюзов вызывает неравенство оплаты труда, его условия в разных странах, где расположены предприятия ТНК. Это подрывает доверие даже к тем корпорациям, которые стремятся проводить разумную социальную политику.

В последние годы серьезно тормозили профсоюзную деятельность на предприятиях ТНК в Западной Европе, особенно в таких странах, как Италия, Великобритания и Франция, слабые связи между руководством профсоюзов различной политической ориентации и большие разногласия и даже вражда между их низовыми ячейками в ходе организации антимонополистических выступлений трудящихся.

Большая практическая работа по сбору и обработке информации, налаживанию контактов между профсоюзами в рамках как отдельных корпораций, так и между ними была проделана международными отраслевыми организациями, примыкающими к международным профцентрам (*ГФП, ВКП*). Однако достигнутого профсоюзным движением уровня организованности и координации еще недостаточно для эффективного взаимодействия с транснациональными корпорациями.

Для достижения успехов в переговорах с руководством ТНК профсоюзам необходимо иметь своевременную информацию и владеть техникой проведения консультаций и совещаний. Чтобы профсоюз мог влиять на решения компании, при заключении коллективных договоров надо предусматривать в них возможность проведения взаимных консультаций и совещаний на различных уровнях управления компанией и процедуру учета мнения профсоюза. То и другое, как показывает международный опыт, создает прочную основу для цивилизованного разрешения возникающих разногласий и урегулирования конфликтов в ТНК.

Наличие общих глобализационных проблем не подразумевает единой стратегии их преодоления. Ситуация в мире настолько различна, что у профсоюзов не может быть единой модели поведения. Так, в одной стране международные компании имеют хорошие рабочие отношения с профсоюзами, в другой – они борются с ними, а в третьей – игнорируют. В одной стране предприниматели работают в рамках существующих государственных законов, заявляя о приверженности цели всеобщего благоденствия, в другой – борются с любым социальным законодательством, в третьей – дают взятки, чтобы обойти закон.

Еще в 70-х гг. XX в. возник вопрос о необходимости международного урегулирования деятельности ТНК как глобальных структур. Проблема балансов прав и обязанностей по Кодексу поведения транснациональных корпораций явилась камнем преткновения во взаимоотношениях между развитыми и развивающимися странами. Проблема была решена включением в Кодекс части «Режим транснациональных предприятий». В ней затронуты не все вопросы, касающиеся режима ТНК (например, экспроприация и национализация иностранной собственности). Учитывая глобализацию и региональную интеграцию мировой экономики, в ходе которых все возрастающее число предприятий развивающихся стран становятся многонациональными, сторонники Кодекса утратили интерес к документу, который даже если и будет принят, не будет обладать обязательной юридической силой [10, с. 29].

В 1976 г. приняты Декларация и резолюции ОЭСР о международных инвестициях и многонациональных предприятиях [10, с. 29–30]. Они играют ограниченную роль, поскольку действуют главным образом в отношениях между развитыми странами. Большое число запросов на разъяснение поступило в 1970-е гг. от различных консультативных органов и главным образом от Консультативного комитета профсоюзов (Trade Union Advisory Committee – TUAS). Большинство запросов касалось раздела о руководящих принципах, который назывался «Занятость и производственные отношения» (Employment and Industrial Relations). В соответствии с позициями данного раздела в рамках применяющихся законов, правил и преобладающих видов практики трудовых отношений и занятости предприятия должны:

1. а) Уважать право своих наемных работников на то, чтобы их интересы представляли профсоюзы и другие подлинные представители трудящихся, а также на участие в конструктивных переговорах с такими представителями как в индивидуальном порядке, так и через объединения работодателей с целью достижения соглашений об условиях занятости.

б) Способствовать эффективному запрету детского труда.

в) Способствовать ликвидации всех форм принудительного или обязательного труда.

г) Не допускать дискриминации в отношении занятости или профессии своих наемных работников по признаку расы, цвета кожи, религии, политических взглядов, национального происхождения или социальной принадлежности, если избирательность в отношении характеристик наемного работника не соответствует проводимой правительством политике, конкретно направленной на содействие большему равенству возможностей найма на работу или не относится к внутренне присущим требованиям данной работы.

2. а) Предоставлять средства и условия, которые могли бы оказаться необходимыми для представителей наемных трудящихся и которые помогли бы им в разработке эффективных коллективных договоров.

б) Предоставлять информацию представителям наемных работников, необходимую для серьезных переговоров об условиях занятости.

в) Способствовать консультациям и сотрудничеству между предпринимателями и наемными работниками и их представителями по вопросам, представляющим взаимный интерес.

3. Предоставлять информацию наемным работникам и их представителям, которая давала бы возможность получать правдивые и справедливые мнения о деятельности данного объекта многонационального предприятия или, если это возможно, о предприятии в целом.

4. а) Соблюдать стандарты занятости и промышленных отношений, которые были бы не менее благоприятными, чем те, которые соблюдаются сопоставимыми предпринимателями принимающей страны.

б) Принимать соответствующие меры для обеспечения охраны труда на производстве.

5. В максимально возможной степени использовать местные кадры и обеспечивать для них профессиональное обучение с целью повышения квалификации в сотрудничестве с представителями наемных работников и, где возможно, с соответствующими правительственными органами.

6. При рассмотрении изменений своей деятельности, которые могли бы иметь значительное воздействие на средства к существованию наемных работников, в частности в случаях закрытия какого-либо объекта предприятия с массовыми сокращениями или увольнениями рабочей силы, заблаговременно уведомлять о таких изменениях представителей наемных

работников и, где это уместно, соответствующие правительственные органы, с тем чтобы максимально смягчить негативные последствия. В свете конкретных условий каждого отдельного случая было бы уместным, чтобы администрация предприятия имела возможность делать такие уведомления еще до того, как будет принято окончательное решение. Могут использоваться также и другие средства для обеспечения полезного сотрудничества в целях смягчения последствий таких решений.

7. В контексте подлинных переговоров с представителями наемных работников об условиях занятости или в связи с реализацией наемными работниками своего права на организацию не угрожать переводом всего или части оперативного подразделения предприятия из соответствующей страны и не переводить наемных работников из объектов предприятия в других странах, чтобы несправедливым образом оказывать влияние на такие переговоры или затруднить осуществление права на организацию.

8. Давать возможность уполномоченным представителям своих наемных работников вести переговоры о заключении коллективных договоров или по вопросам отношений между трудящимися и администрацией предприятия, а также разрешать сторонам консультироваться по вопросам взаимного интереса с представителями администрации, уполномоченными принимать решения по таким вопросам [11].

С процедурами разьяснения были связаны несколько серьезных судебных дел, в частности, такие как дело *Badger, Batco, Bendix, Citicorp, Firestone, Siemens* и др. [10, с. 31]. Запросы на разьяснение больше не поступают, потому что Руководящие принципы для многонациональных предприятий теперь правильно толкуются и применяются и, следовательно, эффективно соблюдаются.

В 1977 г. была принята *Трехсторонняя декларация МОТ о принципах, касающихся транснациональных корпораций и социальной политики*, в которой были зафиксированы такие положения, как приоритет национального законодательства в трудовых отношениях работников с ТНК и неухудшение условий работников ТНК в данной стране по сравнению с общим положением ее трудящихся. В 2000 г. данная Декларация была переработана [12, с. 532–540].

В 1998 г. принята *Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда*. Данный документ регламентирует строгое выполнение государствами – членами Международной организации труда принципов, касающихся основополагающих прав, являющихся предметами конвенций, а именно: свободы объединения и действительного признания права на ведение коллективных переговоров; упразднение всех форм принудительного труда или обязательного труда; действительное запрещение детского труда; недопущение дискриминации в области труда. [12, с. 535–540].

Основополагающие конвенции МОТ включают: Конвенцию о свободе объединения и защите права объединяться в профсоюзы (№ 87), Конвенцию о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (№ 98), Конвенцию о принудительном или обязательном труде (№ 29), Конвенцию об упразднении принудительного труда (№ 105), Конвенцию о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (№ 100), Конвенцию о дискриминации в области труда и занятий (№ 111), Конвенцию о минимальном возрасте для приема на работу (№ 138), Конвенцию о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (№ 182) [5].

Таким образом, универсальные международные документы не содержат обязательных общепринятых положений о правовом статусе ТНК. Основной целью регионального регулирования является не столько установление контроля над ТНК, сколько создание условий для свободного передвижения капитала между государствами региона. Однако значительная роль по-прежнему принадлежит национальному праву каждого государства. Государства сохраняют за собой право регулировать корпоративные отношения. Эту позицию признает и мировое сообщество [13, с. 28].

В условиях глобализации и региональной интеграции задача профсоюзов СНГ не в том, чтобы остановить эти процессы. В современных рыночных условиях необходимо их регулировать и структурировать так, чтобы они соответствовали общественным настроениям, поддерживали основные права людей.

Для повышения эффективности регулирования социально-трудовых отношений в ТНК в условиях глобализации и региональной интеграции в странах СНГ и решения проблем профессионализма профсоюзных представителей необходимо:

1. Профсоюзным работникам различных уровней профсоюзной структуры изучать соглашения, заключаемые глобальными федерациями профсоюзов с группами ТНК, и использовать в повседневной практике опыт социального партнерства, накопленный родственными зарубежными профсоюзными организациями.

2. Уделять внимание не только структуре и содержанию коллективных договоров, заключаемых в отдельно взятой ТНК, но также разработке основных приложений к коллективному договору.

3. Проводить регулярные встречи профсоюзных лидеров и руководителей ТНК с целью обсуждения актуальных вопросов, установления партнерских отношений и выработки единой позиции по повышению уровня социальных гарантий работников в соответствии с международными стандартами труда.

Рецензенты: Турбан Г. Н. – заведующий кафедрой международного бизнеса факультета международных экономических отношений БГЭУ, кандидат экономических наук, доцент;

Нечай А. А. – доцент кафедры международных экономических отношений факультета международных отношений БГУ, кандидат экономических наук, доцент.

Литература

1. Асосков, А. Проблемы правового регулирования транснациональных компаний / А. Асосков // Юридический мир. – 2000. – № 8. – С. 42–54.

2. Букетов, К. А. Профсоюзы и вызовы глобализации / К. А. Букетов // Профсоюзы Москвы на рубеже веков: история и современность: материалы науч.-практ. конф., Москва, 30 марта 2005 г. / под общ. ред. А. Н. Крестьянинова. – М., 2005. С. 45–46.

3. Баргоякова, И. И. Профсоюзы в условиях глобализации / И. И. Баргоякова, Л. Г. Сахарова, А. Б. Вадим // Профсоюзный университет. – 2008. – № 12. – С. 2–65.

4. Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств – участников Содружества Независимых Государств, от 9 октября 1997 года // СоюзПравоИнфо Законодательство стран СНГ [Электронный ресурс] // ООО «СоюзПравоИнфо». Минск, 2009.

5. Основополагающие конвенции Международной организации труда [Электронный ресурс] // Всеобщая конфедерация профсоюзов. – Режим доступа: <<http://www.vkr.ru/doc/05ilo-con.html>>. – Дата доступа: 20.09.2011.

6. General Motors [Электронный ресурс] // Википедия. Свободная энциклопедия. Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/General_Motors>. – Дата доступа: 06.09.2011.

7. Пуляева, О. Особенности деятельности профсоюзной организации на предприятиях с иностранным участием / О. Пуляева, Ю. Кричалю [Электронный ресурс]. – Режим доступа: related:www.warwick.ac.uk/fac/soc/complabstuds/Russia/. – Дата доступа: 15.09.2011.

8. Шишков, Ю. Регионализация и глобализация мировой экономики: альтернатива или взаимодополнение? / Ю. Шишков // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. – № 8. – С. 3–20.

9. Official Journal of the European Communities L 254 of 30 September 1994.

10. Карпо Д. Международное экономическое право: учебник / Д. Карпо, П. Жюйяр; пер. с франц. В. П. Серебренникова, В. М. Шумилова. – М., 2001. – 608 с.

11. Text of the OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: <http://www.oecd.org/document>. – Дата доступа: 23.09.2011.

12. Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: справ. пособие. – М., 2007. – С. 752.

13. Шевцова, О. Правовая природа транснациональных корпораций / О. Шевцова // Журнал междунар. права и междунар. отношений. – 2008. – № 4. – С. 24–29.

Поступила в редакцию 30.09.2011.