

7. Об определении курсов цифровых знаков (токенов) : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 21 мая 2025 г. №280 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – URL: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=C22500280> (дата обращения: 16.11.2025).

8. Регулирование токенов в Беларуси: что важно знать операторам и физлицам // Ресолва. – URL: <https://resolva.by/blog/regulirovanie-tokenov-v-belarusi-operatoram-i-fizlicam/> (дата обращения: 16.11.2025).

УДК 349.2

Д.А. Беленко

(студент Белорусской государственной орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственной академии)

ПРАВОВЫЕ ТРУДНОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРЕННОСТЕЙ МЕЖДУ ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫМИ КОРПОРАЦИЯМИ И ПРОФСОЮЗАМИ СТРАН МИРА

Правовые трудности заключения договоренностей между транснациональными корпорациями и профсоюзами обусловлены многообразием национальных законодательств, слабой гармонизацией международных норм и неоднородностью профсоюзных структур. Сопротивление корпораций, юридическая неопределенность и отсутствие эффективных механизмов контроля снижают эффективность коллективных соглашений. Для их преодоления необходима координация усилий и развитие международных правовых инструментов.

Правовые трудности заключения договоренностей между транснациональными корпорациями и профсоюзами стран мира обусловлены рядом комплексных и взаимосвязанных факторов, которые особенно ярко проявляются в условиях глобализации и международного разделения труда. Транснациональные корпорации (ТНК), играющие сегодня ключевую роль в мировой экономике, расширяют свои операции на все новые страны и регионы, что значительно усложняет регулирование трудовых отношений за пределами национальных юрисдикций. В свою очередь, профсоюзы оказываются в условиях фрагментации, межрегиональной конкуренции и значительных различий в национальных законодательных системах, что значительно затрудняет процесс ведения коллективных переговоров и эффективную защиту прав работников на транснациональном уровне.

Особое значение в данном контексте приобретают такие препятствия, как активное сопротивление со стороны менеджмента корпораций, значительные различия в экономических и правовых условиях разных государств, а также слабость и разобщенность профсоюзных структур в различных регионах мира. Эти факторы приводят к снижению эффективности коллективных договоренностей и вынуждают профсоюзы сосредотачивать усилия на лоббировании изменений в национальных и международных правовых нормах, направленных на обеспечение более справедливого регулирования и надежной защиты трудовых прав работников.

В условиях отсутствия единой международной правовой базы, способной комплексно регулировать трудовые отношения в деятельности ТНК, изучение правовых трудностей и разработка стратегий их преодоления становятся одной

из наиболее актуальных задач современного трудового права. Для этого необходим глубокий и комплексный анализ законодательных, экономических и социальных аспектов взаимодействия транснациональных корпораций и профсоюзов, что позволит выработать эффективные механизмы регулирования и повысить уровень защиты работников в глобальной экономике.

В данной статье выделяются следующие трудности, препятствующие заключению договоренностей между транснациональными корпорациями и профсоюзами стран мира. Остановимся подробнее.

Разнообразие национальных трудовых законодательств. Правовые рамки, регулирующие коллективные договоры и профсоюзную деятельность, значительно отличаются в разных странах. Это создает сложности в согласовании общих правил и положений коллективных соглашений, действующих в различных юрисдикциях одновременно [1, 2].

Недостаточная гармонизация международных стандартов труда. Хотя существуют международные рекомендации и декларации (например, МОТ), они имеют характер рекомендаций, а не обязательных норм, что усложняет их применение ТНК и профсоюзами как юридически обязательных документов [3].

Разнообразие профсоюзных структур и ограниченная их международная координация. Профсоюзы разных стран имеют различную организационную структуру и политические интересы, что порождает сложности в формировании единой позиции профсоюзов при переговорах с ТНК [3].

Сопротивление ТНК участию профсоюзов в управлении и переговорном процессе. Многие корпорации стремятся минимизировать влияние профсоюзов на корпоративную политику и трудовые условия, что ведет к конфликтам и затягиванию процедуры заключения соглашений [3].

Юридическая неопределенность и слабость механизмов принуждения. Отсутствие эффективных юридических механизмов для обеспечения выполнения транснациональных коллективных соглашений ослабляет их реализацию и снижает доверие сторон к таким договорам [2].

Юридическая неопределенность правового статуса ТНК в международном праве. ТНК не имеют четко закрепленного международно-правового статуса, что затрудняет установление обязательств для них и реализацию прав работников через национальные правовые механизмы. Государства происхождения ТНК часто ограничены в возможностях регулировать дочерние компании за рубежом, что создает пробелы в ответственности корпораций за нарушения трудовых прав и стандартов. [1].

Многоуровневость и коллизионность трудового законодательства. ТНК действуют в разных странах с разным трудовым законодательством, что приводит к конфликтам норм и сложности в унификации условий труда и коллективных соглашений. Это порождает сложности при заключении единых транснациональных соглашений с международными профсоюзами [4].

Недостаточная обязательность и сила международных трудовых соглашений. Международные рекомендации и конвенции, в числе которых нормы Международной организации труда, носят рекомендательный характер и

не обладают принудительной юридической силой, что снижает мотивацию ТНК к их практическому выполнению и облегчает избегание договоренностей [1].

Разнообразие интересов и структур международной конфедерации профсоюзов. Профсоюзы разных стран имеют различные организационные модели, политические и экономические интересы, что затрудняет формирование компактной позиции при переговорах с ТНК и снижает эффективность коллективных действий [1].

Отсутствие эффективных механизмов контроля и принуждения. Недостаток механизмов юридической ответственности ТНК и слабая международная судебная практика снижают вероятность выполнения договоренностей и защиты прав работников [1].

Правовые трудности заключения договоренностей между транснациональными корпорациями и профсоюзами стран мира представляют собой сложный комплекс проблем, обусловленных глобализацией и многообразием национальных правовых систем. ТНК, осуществляя деятельность в различных юрисдикциях, создают правовые коллизии и неоднородность условий труда, что усугубляется сопротивлением менеджмента корпораций, а также фрагментированностью и разобщенностью профсоюзных структур. Отсутствие единой международной правовой базы, слабость механизмов принуждения и неоднозначность правового статуса ТНК значительно затрудняют достижение эффективных транснациональных коллективных соглашений. Профсоюзам приходится усиливать лоббистскую деятельность на национальном и международном уровнях, стремясь к гармонизации трудового законодательства и выработке универсальных норм, способных защитить права работников в условиях интернационализации производства. Для преодоления указанных трудностей необходима глубокая координация усилий, развитие международных правовых механизмов и повышение эффективности коллективных переговоров в транснациональном контексте. Возможны и законодательные решения данных проблем, к примеру:

- создание единой международной правовой базы, предусматривающей унификацию норм трудового права и механизмов коллективных соглашений для транснационального применения;

- превращение международных рекомендаций (например, МОТ) в обязательные стандарты с правовыми последствиями для ТНК и государств, обеспечивающими их реализацию;

- установление четкого международно-правового статуса для ТНК с возможностью привлечения их к ответственности за нарушение трудовых прав на всех уровнях деятельности;

- разработка и внедрение эффективных юридических механизмов исполнения транснациональных коллективных соглашений, включая санкции за нарушение

Только через комплексный подход возможно создание справедливого и эффективного правового дискурса между ТНК и профсоюзами на мировом уровне.

Список использованной литературы

1. Влияние международных правовых стандартов на регулирование трудовых отношений в транснациональных корпорациях : статья / [Электронный ресурс] // ojs.mruni.eu. – Режим доступа: <https://ojs.mruni.eu/ojs/public-policy-and-administration/article/view/2471/2278>, свободный. – (дата обращения: 11.11.2025.)
2. Коллизионное трудовое право и международные компании : статья / [Электронный ресурс] // dpp.mpil.de. – Режим доступа: https://dpp.mpil.de/01_2012/01_2012_125_172.pdf, свободный. – (дата обращения: 11.11.2025.)
3. Правовое регулирование индивидуальных и коллективных трудовых отношений в транснациональных компаниях : диссертация / [Электронный ресурс] // dissercat.com. – Режим доступа: <https://www.dissercat.com/content/pravovoe-regulirovanie-individualnykh-i-kollektivnykh-trudovykh-otnoshenii-v-transnatsionaln>, свободный. – (дата обращения: 11.11.2025.)
4. Транснациональные корпорации и коллизионное трудовое право России : статья / [Электронный ресурс] // cyberleninka.ru. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/transnatsionalnye-korporatsii-i-kollizionnoe-trudovoe-pravo-rossii>, свободный. – (дата обращения: 11.11.2025.)

УДК 349.2

А.А. Виниченко

(студент Белорусской государственной орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственной академии)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЗАЩИТЫ СУБЪЕКТОВ МАТЕРИАЛЬНЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Коллективный договор представляет собой локальный нормативный правовой акт, играющий роль «внутреннего трудового кодекса» на уровне организации. Он регулирует трудовые отношения, устанавливая обязательные нормы и условия, которые способствуют решению производственных и социальных задач, укреплению стабильности и взаимного уважения в коллективе. В статье рассматривается значимость коллективного договора как инструмента реализации прав и интересов работников и нанимателей, а также его роль в социальном партнерстве и управлении организацией. Особое внимание уделяется проблеме распространения условий договора на работников, не являющихся членами профсоюза, и компромиссным решениям законодателя, обеспечивающим баланс между базовыми гарантиями для всех работников и дополнительными льготами для членов профсоюза. Новизна исследования заключается в выявлении актуальных конфликтов интересов и предложении путей их разрешения через механизм коллективного договора, что способствует социальной стабильности и эффективности трудовых отношений.

В настоящее время коллективный договор носит характер локального нормативного правового акта, призванного служить своеобразным «внутренним трудовым кодексом» для работников и нанимателей в конкретной организации. Он является актом непосредственного участия трудовых коллективов в правовом регулировании труда работников данного производства, в создании локальных норм трудового права и в управлении организацией.

Условия, нормы коллективного договора обязательны для организации, где он заключен. Он является эффективным способом решения производственных и социально – бытовых задач трудового коллектива, представляет собой одну из форм реализации полномочий трудового коллектива в руководстве организации. Он также служит стабилизатором прав нанимателя