

Древаль Ю.Д.,
д. держ. упр., професор,
кафедра охорони праці та техногенно-екологічної безпеки,
Національний університет цивільного захисту України
dreval_y@mail.ru

Древаль Ю.Д.,
д. гос. упр., професор,
кафедра охраны труда и техногенно-экологической безопасности,
Национальный университет гражданской защиты Украины

Dreval Yu.D.,
Doctor of Public Administration, Professor,
Department of Occupational Safety and Technogenic and Ecological Safety,
National University of Civil Protection of Ukraine

УЧАСТЬ МОП У ФОРМУВАННІ ТА ВДОСКОНАЛЕННІ КУЛЬТУРИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

УЧАСТИЕ МОТ В ФОРМИРОВАНИИ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ КУЛЬТУРЫ ОХОРАНЫ ТРУДА PARTICIPATION OF ILO IN FORMATION AND IMPROVEMENT OF CULTURE OF LABOR PROTECTION

© Ю.Д. Древаль, 2016

*ьності Міжнародної організації праці у питанні культури охорони праці.
Охарактеризовано значення культури у сфері міжнародних соціально-трудових відносин. Доведено, що
Міжнародна організація праці тлумачить культуру охорони праці в якості важливого компоненту
заходів з безпеки і гігієни праці.*

*Рассмотрен вопрос о деятельности Международной организации труда в вопросе культуры охраны
труда. Охарактеризовано значение культуры в сфере международных социально-трудовых
отношений. Доказано, что Международная организация труда толкует культуру охраны труда в
качестве важного компонента мер по безопасности и гигиене труда.*

*The culture of labor protection is historical category which develops under the action of the general advance
of society and improvement of relations of production. In this sense it is important to study the experience of
the International Labour Organization (further — the ILO) which for ninety six years functions for the
purpose of full protection of interests of workers around the world. The task of article is determined
clarification of a question concerning a place of culture of labor protection in program and rule-making
activity of the ILO. Need of broader promotion of culture of precautionary actions for labor protection
becomes the defining basis of the majority of program and normative documents of the ILO. Submission of
the Report of the ILO to the World day of labor protection in 2015 under the name «Together We Will
Increase Culture of Prevention in the Sphere of Work» turned out to be logical consequence of such policy.
Therefore, the ILO traditionally considers the culture of labor protection as an important component of
actions for safety and occupational health. About renewal of this question testifies also the profound study
of the terms «culture of labor protection» and «culture of safety of work».*

Ключові слова. Глобалізація, культура, культура охорони праці, культура безпеки праці, міжнародні трудові стандарти, охорона праці.

Ключевые слова. Глобализация, культура, культура охраны труда, культура безопасности труда, международные трудовые стандарты, охрана труда.

Key words. Globalization, culture, culture of labor protection, culture of safety of work, international labor standards, labor protection.

Вступ. Під культурою праці традиційно розуміють уміння і звичку робітника раціонально планувати, організувати і обліковувати свою роботу, творчо використовувати набуті трудові навички, розвивати свою трудову концепцію, погоджуючи мотиви і результати праці зі стратегією розвитку організації. До цього слід додати і необхідність усвідомленого відношення всіх учасників виробничого процесу до безпеки та гігієни праці, що в кінцевому рахунку має звести до мінімуму ризику виробничого травматизму. У такому разі мова вже має йти про культуру охорони праці, яка вирізняється чітко вираженою функціональною спрямованістю.

Культура охорони праці є історичною категорією, яка розвивається під впливом загального поступу суспільства та вдосконалення виробничих відносин. У цьому сенсі важливо ознайомитись із досвідом Міжнародної організації праці (далі — МОП), яка вже упродовж дев'яноста шести років функціонує з метою повноцінного захисту інтересів працівників у всьому світі.

Питання щодо значущості культурної компоненти в діяльності МОП поки що не стало предметом спеціальних досліджень, і його окремі аспекти розглядаються в руслі багатьох наукових галузей. Це, наприклад, напрацювання щодо культури як загальносоціального феномену, структури та функцій організаційної культури, співвідношення організаційної культури та організаційної поведінки, рівня корпоративної культури та якості менеджменту, власне культури охорони праці. Повноцінне розкриття зазначеної проблематики завдячує і напрацюванням фахівців з працевохоронної політики щодо «інтегрованої культури охорони праці», а також «синергетичної концепції працевохоронної культури» (в яких наголос ставиться на синтезі самоорганізації безпечної поведінки працівників і забезпечення високого рівня організації роботи з охорони праці). Представники ж науки трудового права, аналізуючи різнобічні аспекти діяльності МОП, традиційно зосереджують дослідницьку увагу на нормативних аспектах врегулювання соціально-трудова відносин.

Постановка завдання. Завданням статті, з урахуванням зазначених аргументів, визначено з'ясування питання щодо місця культури охорони праці в програмній і нормотворчій діяльності МОП.

Результати дослідження. МОП уже традиційно характеризує культуру охорони праці в якості невід'ємної складової сучасних соціально-трудова відносин і вдосконалення міжнародних трудових стандартів.

У другій половині ХХ ст. соціокультурні аспекти працевохоронної політики розглядалися в деяких конвенціях МОП. Так, у п. 2 ст. 5 Конвенції № 111 про дискримінацію у галузі праці і занять (1958 р.) культурний рівень працівників визначався в якості однієї з важливих передумов для встановлення особливих заходів щодо недопущення дискримінації у сфері праці [9]. Аналогічне положення також наводиться у ст. 10 Конвенції № 143 про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення (1978 р.) [10].

На початку ХХІ ст. увага до культури охорони праці значно посилилася, що першочергово пояснюється глобалізацією соціально-економічних і соціально-трудова відносин (якою, до речі, закладався фундамент усіх інших проявів і наслідків глобалізаційних процесів). Згідно з класифікацією Дж. Даннінга, глобальна економіка відрізняється від традиційної за такими ознаками: транскордонні операції стають глибшими, а внутрішні взаємозв'язки розвиненішими; мобільнішими стають ресурси, здібності, товари і послуги; транснаціональні корпорації (ТНК) відіграють значно більшу роль як виробники і розповсюджувачі багатства, а також діють у більшій кількості країн; на транскордонних ринках виникає економічна і фінансова нестійкість, особливо на ринку капіталів і валютному ринку; швидше розвивається експансія інформаційних технологій і електронної комерції, що зумовлює зміни характеру транскордонних акцій, зокрема усіх видів послуг [14, с. 46–47].

Поступово у середовищі фахівців і функціонерів МОП змінюється і відношення до процесів глобалізації — від однозначного неприйняття до розуміння глобалізації як складного і загалом позитивного явища, яке слід уміло використати у працевохоронній політиці. «Проблема, — як слушно зауважує Дж. Стігліц, — полягає не в самій глобалізації, а в тому, яким чином вона управляється» [15, с. 214].

У цьому сенсі важливе значення надається концепції «справедливої глобалізації», яка стала домінантною у сфері міжнародного регулювання соціально-трудова відносин. У доповіді Генерального директора Міжнародного бюро праці (далі — МБП) на тему «Справедлива глобалізація: Роль МОП» від 2004 р. підкреслюється, що знаходження розумного вирішення питання справедливої глобалізації «стане найближчим часом одним з головних випробувань для керівних структур у всіх сферах життя — для урядів, ділових кіл, профспілок, громадянського суспільства, парламентів, місцевих влад, міжнародних організацій, релігійних і духовних традицій, та інших форм організацій громадян». Відповідно до змісту Доповіді, наголос при цьому ставиться на проведенні національних діалогів, національних оглядів соціальних наслідків міжнародної економічної, фінансової і торгівельної політики, реструктуризації економіки, а також забезпечення гідної праці на місцевому рівні [6, с. 1].

Усе це створило й об'єктивні передумови для вирішення багатьох сучасних соціально-економічних проблем, зокрема поліпшення стану безпеки та гігієни праці. Неінституціональною основою таких заходів якраз і визначається належний стан працевохоронної культури.

Необхідність ширшої пропаганди культури попереджувальних заходів з охорони праці стає визначальною основою більшості програмних документів МОП. Про це, наприклад, свідчить зміст Керівництва з систем управління охороною праці (2001 р.), Глобальної стратегії з питань охорони

праці на виробництві (2003 р.) та доповіді МОП «Основні напрями просування охорони праці» (2004 р.).

У вступній частині «Керівництва з систем управління охороною праці» чітко вказується на те, що комплексні заходи з систем управління охороною праці (СУОП) мають створити «належну основу для розвитку стабільної культури в організації» [12, с. 5]. З урахуванням того, що СУОП має охоплювати різні рівні та структури, мова має йти про увесь спектр заходів з формування та реалізації працезахоронної політики.

Все частіше різнобічні аспекти культури охорони праці ув'язуються і з нормотворчою діяльністю цієї організації. Про це свідчить зміст доповіді «Нормотворча діяльність МОП в області безпеки і гігієни праці: поглиблений розгляд з метою розробки плану дій у цій сфері», поданої на тій же сесії МКП (2003 р.). У ній під культурою безпеки на робочих місцях розуміється «сукупність цінностей, відносин, правил, управлінських систем і методів, принципів участі і робочих режимів, що спонукають створення безпечного та здорового виробничого середовища, в якому люди можуть працювати з високим ступенем якості та продуктивності. На увагу заслуговує і те, що культура безпеки праці характеризується в якості важливого компонента безпеки суспільства в цілому. Окремо наголошується на тій обставині, що багатьом країнам ще належить сформувати такий стан культури безпеки праці, який визначається в якості основоположного принципу концепції гідної праці. Виконання поставленого завдання має ґрунтуватися як на належній правовій базі, так і на спільних зусиллях усіх соціальних партнерів [4, с. 42].

Наступним етапом розвитку такої стратегії стало опрацювання доповіді, підготовленої МОП до Всесвітнього дня охорони праці у 2005 р. Доповідь має назву «Попередження виробничого травматизму та професійної захворюваності», до якої добавлено і підзаголовок «Просування культури охорони праці».

У Доповіді чітко простежується кілька важливих обставин, пов'язаних з визначенням місця культури охорони праці у формуванні та вдосконаленні міжнародних трудових стандартів. Наголос ставиться на тому, що «реальний успіх у вирішенні проблеми скорочення кількості пов'язаних з роботою нещасних випадків і погіршення стану здоров'я може бути досягнутий лише при конкретних зобов'язаннях всіх сторін, зацікавлених у цьому процесі, в рамках центральної концепції цього процесу, що отримала назву «культура попереджувальних заходів з охорони праці». Відтак, на чому окремо наголошується у документі, законодавство у сфері охорони праці та якісний рівень професійної підготовки не спроможні забезпечити успіх поза належною увагою до культури охорони праці [5, с. 4]. Зацікавленими ж сторонами, згідно з принциповою позицією МОП, є учасники національного тристороннього діалогу: уряди, роботодавці та працівники.

Виразно спостерігається і тенденція до розширення змісту основних поточних документів МОП, до яких все частіше включається культурна компонента.

Відповідно до п. d) ст. 1 Конвенції МОП 2006 року № 187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці, термін «національна культура профілактики в галузі безпеки та гігієни праці» означає культуру, у якій право на безпечне й здорове виробниче середовище дотримується на всіх рівнях, коли уряди, роботодавці й працівники беруть активну участь у забезпеченні безпечного та здорового виробничого середовища за допомогою системи встановлених прав, відповідальності й обов'язків і коли принципам профілактики надається найвищий пріоритет [8].

Відповідно до п. 5 Рекомендації МОП № 197 з однойменною назвою від того ж року, у процесі сприяння національній культурі профілактики у сфері безпеки та гігієни праці, як вона визначена у п. d) ст. 1 Конвенції № 187, держави-члени мають прагнути до:

а) підвищення рівня свідомості на робочому місці та розуміння громадськістю гостроти проблем, пов'язаних з безпекою та гігієною праці, засобом проведення національних кампаній, що мають ув'язуватися у відповідних випадках з ініціативами на робочому місці та з міжнародними ініціативами;

б) сприяння механізмам проведення навчання і підготовки з питань безпеки та гігієни праці, зокрема в інтересах керівників вищої та середньої ланки, працівників та їхніх представників, а також урядових посадових осіб, відповідальних за питання безпеки та гігієни праці;

в) впровадження концепцій та, у відповідних випадках, компетенції з питань безпеки та гігієни праці в програми загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладів;

д) сприяння обміну статистичними даними та інформацією з безпеки та гігієни праці між відповідними органами влади, роботодавцями, працівниками та їхніми представниками;

е) надання інформаційних і консультативних послуг роботодавцям і працівникам, а також їхнім відповідним організаціям і сприяння співробітництву між ними чи його стимулювання у цілях викорінення або зведення до мінімуму, наскільки це практично може бути здійснено, виробничих ризиків і небезпек;

ф) сприяння розробці на рівні робочого місця політики в області безпеки та гігієни праці заснуванню комітетів з питань безпеки та гігієни праці, а також призначенню представників працівників, відповідальних за питання безпеки і гігієни праці, згідно з національними законодавством і практикою;

г) вирішення проблем, з якими стикаються мікропідприємства, а також малі та середні підприємства і підрядники в ході проведення політики та дотримання нормативних правових актів, що стосуються безпеки та гігієни праці, у відповідності з національними законодавством і практикою (перекладено автором з російськомовного тексту; при цьому слід враховувати, що МОП формально визнає та офіційно оприлюднює лише англійський і французький тексти, які є автентичними [11]).

Важливим ресурсом популяризації культури охорони праці стали Всесвітні конгреси з охорони праці, які за участі МОП та інших зацікавлених організацій проводяться один раз на чотири роки в різних країнах світу.

Початок цілеспрямованої роботи у цьому напрямі було покладено XVII Всесвітнім конгресом з охорони праці, який проводився в 2005 р. у м. Орландо (штат Флорида, США). У поданій на Конгресі доповіді Ю. Таккала, який на той час обіймав посаду директора Цільової програми МОП «За безпечну працю», містився широкий спектр пропозицій з просування та популяризації культури охорони праці. Першочергово йшлося про важливе місце культури охорони праці в Глобальній стратегії з охорони праці, про формування на цій основі національних програм з охорони праці, а також про необхідність повноцінного використання культурного потенціалу під час проведення Всесвітнього дня з охорони праці. Не випадково у підсумковому документі Конгресу під назвою «Погляд в майбутнє. Профілактика травматизму та захворюваності на виробництві: сьогоденні цінності для завтрашнього дня» гідне місце відводиться і «профілактиці культури охорони праці» [1, с. 19].

У Сеульській декларації з безпеки і гігієни праці, прийнятій на XVIII Всесвітньому конгресі з охорони праці (2008 р., м. Сеул, Корея), розвиток і збереження національної превентивної культури з безпеки і здоров'я вже було названо основним шляхом сприяння створенню високих рівнів гігієни і безпеки на робочих місцях [13, с. 3]

Шанобливе відношення до культури охорони праці вплинуло і на спрямування роботи XX Всесвітнього конгресу з охорони праці, який проводився у 2014 р. (м. Франкфурт, ФРН). Як стверджує Ю. Кундієв, який був учасником цього конгресу, «головне гасло цього заходу — культура профілактики. Основна теза: Культура профілактики на виробництві — це пряме віддзеркалення загальної культури суспільства» [2, с. 25].

Фахівці та функціонери МОП також проводять активну роботу з популяризації культури охорони праці безпосередньо в державах-членах, у тому числі, і в Україні. Так, А. Райс, яка обіймала посаду головного спеціаліста з питань безпеки праці та здоров'я на робочих місцях МБП, під час проведення парламентських слухань на тему «Про стан промислової безпеки та охорони праці» (м. Київ, 17 листопада 2010 р.) зосередила увагу аудиторії якраз на цьому питанні. Автор, зокрема, до механізмів покращення умов і безпеки праці віднесла створення превентивної культури, яка б стала невід'ємною частиною загальної культури, суспільного і загальноекономічного розвитку країни [7]. Тобто, йшлося про відношення до культури охорони праці як до загальносоціального феномену.

Логічним наслідком об'єднаних міжнародних зусиль у цьому напрямі стало опрацювання Доповіді МОП до Всесвітнього дня охорони праці у 2015 р., яка називається «Разом підвищимо культуру профілактики у сфері праці» і на сьогодні є взірцевою у справі налагодження культури охорони праці на різних рівнях соціально-трудова відносин. Доповідь відзначається кількома суттєвими обставинами.

По-перше, це змістовний аналіз причин, що спонукають необхідність покращення культури охорони праці (стрімке зростання виробничих стресів, перевтоми та депресії працівників тощо).

По-друге, це системний підхід до культури охорони праці, усвідомлення необхідності залучення до роботи у цьому напрямі всіх зацікавлених осіб і всього спектру необхідних ресурсів.

По-третє, це чітке визначення поняття «культура охорони праці», яке може вважатися термінологічною основою для розуміння суті та подальшого вдосконалення відповідної частки

соціально-трудова відносин (яке узгоджується з визначенням, що міститься у Конвенції МОП № 187 і вже наведене у рукописі).

По-четверте, це вже традиційний наголос на профілактиці, узгодженні культури охорони праці з попередженням різноманітних ризиків у процесі праці, відповідними управлінськими та організаційними заходами.

По-п'яте, це активне використання інформаційного ресурсу (покращення загальної інформованості населення щодо культурних аспектів працевохоронної політики, електронні презентації, видання брошур тощо).

По-шосте, це характеристика культури праці як невід'ємної складової безпеки та гігієни праці, виокремлення на цій основі конвенцій та рекомендацій МОП з відповідною сферою регулювання) (систематизовано нами — Ю.Д.) [3].

Висновки. Отже, МОП традиційно розглядає культуру охорони праці в якості важливого компоненту заходів з безпеки та гігієни праці. Сьогодні ж властиве системне тлумачення культури охорони праці, яка вважається неінституціональною основою працевохоронної політики. Наголос при цьому ставиться на профілактиці, а також на необхідності залучення всіх зацікавлених осіб та усього спектру необхідних ресурсів. Усе частіше йдеться і про те, що культура безпеки праці є важливим компонентом загальної культури, а також безпеки суспільства в цілому. Про оновлене розуміння культурної компоненти у сфері міжнародних соціально-трудова відносин свідчить і опрацювання на міжнародному рівні термінів «культура охорони праці», «культура безпеки праці», «культура безпеки на робочих місцях», «національна культура профілактики у сфері безпеки та гігієни праці» та «глобальна культура охорони праці».

Водночас МОП не завжди дотримується єдиної стратегічної лінії в опрацюванні заходів, спрямованих на популяризацію і вдосконалення культури охорони праці. Деяким документам властиве різночитання щодо комплексу заходів, спрямованих на сприяння національній культурі профілактики у сфері безпеки та гігієни праці. Недостає чіткості і в тлумаченні суб'єктивних та об'єктивних аспектів культури охорони праці. Все це має стати як предметом подальших наукових досліджень, так і підґрунтям для вдосконалення діяльності МОП у сфері культури охорони праці.

Література

1. Всемирный конгресс по охране труда. — Женева: МБТ, 2005.
2. Кундієв Ю. (2014). Культура профілактики на виробництві — пряме віддзеркалення загальної культури суспільства / Ю. Кундієв // Промислова безпека. — 2014. — № 12. — С. 24–25.
3. МБТ: Вместе повысим культуру профилактики в охране труда. Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда, Международная конференция труда, 104-я сессия, Женева, 2015.
4. МБТ. Нормотворческая деятельность МОТ в области безопасности и гигиены труда: углубленное рассмотрение с целью разработки плана действий в этой сфере, доклад, Международная конференция труда, 91-я сессия, 2003.
5. МБТ. Предотвращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости: глобальная стратегия. Продвижение культуры охраны труда, Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда, Женева: МБТ, 2005.
6. МБТ. Справедливая глобализация: Роль МОТ. Доклад Генерального директора о Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации, Международная конференция труда, 92-я сессия, Женева, 2004.
7. Офіційний сайт Верховної Ради України (2010), Про стан промислової безпеки та охорони праці, Парламентські слухання, 17 листопада. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://static.rada.gov.ua/zakon/sk16/11session/par_sl/sl1711110.htm (Дата звернення 29 січня 2011 р.).
8. Офіційний сайт Верховної Ради України (2016), Конвенція об основах, содействующих безопасности и гигиене труда № 187. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_515 (Дата звернення 29 січня 2016 р.).
9. Офіційний сайт Верховної Ради України (2016), Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/ru/993_161 (Дата звернення 29 січня 2016 р.).
10. Офіційний сайт Верховної Ради України (2016), Конвенція про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення № 143. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_163 (Дата звернення 29 січня 2016 р.).
11. Офіційний сайт Верховної Ради України (2016), Рекомендация об основах, содействующих безопасности и гигиене труда № 197. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_517 (Дата звернення 29 січня 2016 р.).
12. Руководство по системам управления охраной труда (МОТ-СУОТ 2001). — Женева: МБТ, 2003.

13. Сеульская декларация по гигиене и безопасности труда (2008) // Украинський журнал з проблем медицини праці. — 2008. — № 3 (15). — С. 3–4.
14. *Dunning J. Whiter Global capitalism / J. Dunning // Global Focus. — 2000. — Vol. 12 (1). — P. 13–47.*
15. *Stiglitz J. E. Globalization and Its Discontents / J. E Stiglitz. — N.Y. : W.W. Norton & Co, 2002. — 282 p.*

References

1. MBT (2005). “The International Labour Office: World Congress on Safety and Health, Zheneva”.
2. *Kundiev, Yu. (2014). The culture prevention in the work place is a direct reflection of the general culture of society. *Promuslova bezpeka*, vol. 12, pp. 24–25.*
3. MBT (2015). “The International Labour Office: However, to strengthen the culture of prevention in occupational health and safety, The ILO Report for World Day for Safety and Protection, International Labour Conference, 104th Session”.
4. MBT (2003). “The International Labour Office: ILO standards-related activities in the field of occupational health and safety is an in-depth analysis with a view to developing an action plan in this field, Report International labor conference, 91th Session”.
5. MBT (2005). “The International Labour Conference. Preventing workplace injuries and occupational diseases is a global strategy, promoting a safety culture. An ILO report about International Health and safety day, International Labour Conference, Zheneva”.
6. MBT (2004). “The International Labour Office: The role of the ILO is to create a fair globalization. The General Director concluded in his report about the World Commission on the Social Dimension of Globalization, International Labour Conference, 92th session”.
7. The official site of Verkhovna Rada of Ukraine (2010), On the state of industrial health and safety.Parliamentary hearings, 17 November, available at : http://static.rada.gov.ua/zakon/skl6/11session/par_sl/sl1711110.htm (Accessed 29 January 2011).
8. The official site of Verkhovna Rada of Ukraine (2016), Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, no 187, available at: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_515 (Accessed 29 January 2016).
9. The official site of Verkhovna Rada of Ukraine (2016), Discrimination (Employment and Occupation) Convention, no. 111, available at: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/ru/993_161 (Accessed 29 January 2016).
10. The official site of Verkhovna Rada of Ukraine (2016), Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, no. 143, available at: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_163 (Accessed 29 January 2016).
11. The official site of Verkhovna Rada of Ukraine (2016), Promotional Framework for Occupational Safety and Health Recommendation, no. 197, available at: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_517 (Accessed 29 January 2016).
12. MBT (2003). “The International Labour Office: Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001. Zheneva”.
13. The Seoul Declaration on Safety and Health at Work (2008), *Ukrainskii journal z problem medicinu praci*, no. 3, pp. 3–4.
14. *Dunning, J. (2000). *Whiter Global capitalism*. Global Focus. Vol. 12.*
15. *Stiglitz, J. E. (2002). *Globalization and Its Discontents*. N.Y.: W.W. Norton & Co, 2002. [in English].*

Стаття надійшла до редакції 16.06.2016 р.