

Колишко Р.А.\*

## ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ КОНВЕНЦІЙ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ № 87 «ПРО СВОБОДУ АСОЦІАЦІЇ І ЗАХИСТ ПРАВА НА ОРГАНІЗАЦІЮ»

*An article «On some aspects of implementation of ILO Convention № 87 «Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention» in Ukraine dedicated to correct legal understanding and practical realization of so called «rights on association».*

*There is a short historical overview of association rights is presented in the article. The main part of the article dedicated to analysis of mentioned Convention provisions concerning concrete rights and mechanisms of associations to organize and act within international and national legal norms.*

Правове забезпечення діяльності асоціацій громадян (організацій найманих працівників та роботодавців) в більшості країн з розвинутою системою трудових та соціальних відносин здійснюється у вигляді законодавчого, судово-адміністративного, колективно-договірного регулювання і має глибокі історичні корені.

Система відносин, що складає комплекс «права на асоціацію» є динамічним соціальним явищем, якому притаманна об'єктивна тенденція до якісного розвитку в залежності від впливу на неї різних соціально-політичних та економічних чинників [1]. Комплекс «права на організацію» має багато спільного для більшості країн світу у плані закономірностей формування та якісного розвитку, але без ґрунтовного ретроспективного аналізу особливостей, що існують у цьому процесі в окремих країнах, зрозуміти його важко.

Міжнародне закріплення комплексу «права на організацію» виникло значно пізніше, ніж це відбулося на національному рівні, і здійснювалося протягом формування загальної системи міжнародно-правового регулювання праці. Основи цієї системи були закладені на початку ХХ століття, значною мірою під впливом національних профспілок.

У Версальському мирному договорі 1919 року було вперше проголошено принцип свободи створення асоціацій. Розділ XIII Версальського мирного договору став частиною Статуту Міжнародної організації праці (МОП), яка виникла при Лізі Націй і отримала офіційний мандат на регулювання прав на створення асоціацій на міжнародному рівні [2].

Перша конвенція МОП про права організацій була прийнята у 1921 році. Це була Конвенція № 11 про право на організацію і об'єднання працівників у сільському господарстві, що передбачала поширення прав на об'єднання, які існували для працівників промисловості, на всіх без винятку працівників сільського господарства [3].

Повноцінне міжнародне визнання комплексу «права на організацію» фактично почалося після Другої світової війни, коли у 1946 році МОП отримала статус установи ООН. У Філадельфійській декларації про цілі і завдання МОП, прийнятій Генеральною конференцією МОП у 1944 році і у подальшому включеній до Статуту цієї міжнародної орга-

\*кандидат юридичних наук, науковий співробітник науково-дослідної частини Інституту міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка

нізації, проголосила основним завданням МОП «сприяти поліпшенню умов праці, у тому числі шляхом визнання принципу профспілкової свободи» [4].

Генеральна Асамблея та Економічна і соціальна рада (ЕКОСОП) ООН поклали на МОП обов'язок міжнародного регулювання комплексу «права на організацію», залишивши за собою право втручання у це регулювання.

У 1948 році МОП прийняла Конвенцію № 87 - базову конвенцію, що регулює свободу об'єднання і захист прав на організацію, яка закріпила право на об'єднання (тобто право на організацію і діяльність). Конвенція отримала найбільшу підтримку країн-членів МОП.

У тому ж році було прийнято і менш відому Конвенцію № 84 про право на об'єднання і регулювання трудових конфліктів (на територіях за межами метрополій).

Перший етап міжнародного визнання профспілкових прав завершився прийняттям у 1949 році Конвенції № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів, яка отримала загальну підтримку країн-членів МОП.

Таким чином, у обов'язкових нормах МОП - конвенціях, які країни-члени МОП повинні ратифікувати і реалізувати у своєму національному законодавстві і на практиці, отримали міжнародне визнання два вищезазначених види з існуючої тріади комплексу «права на організацію». Саме ці права стали регулюватися і захищатися так само, як і інші міжнародні права людини, визначені у Загальній декларації прав людини, прийнятій Генеральною асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року. У частині 4 статті 23 Декларації зазначається: «Кожна людина має право створювати професійні спілки і вступати до професійних спілок для захисту своїх інтересів» [5].

Подальше міжнародне визнання комплекс «права на організацію» отримав у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, прийнятому Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 року.

Частиною 1 статті 8 Пакту проголошено «право кожної людини створювати з метою захисту своїх економічних і соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них за своїм вибором за однієї умови дотримання правил відповідної організації...», «право професійних спілок функціонувати без перешкоди і без будь-яких обмежень», «право професійних спілок створювати національні федерації або конфедерації, а також засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватися до них», «право на страйки за умови їх здійснення у відповідності із законами кожної країни» [6].

Країни, які підписали цей Пакт, повинні забезпечити зазначені права, мають право обмежувати їх лише для осіб, які входять до складу збройних сил, поліції або державної адміністрації.

Міжнародний пакт про громадянські і політичні права відніс право на створення організацій профспілок до громадянських свобод (частина 1 статті 22) [7].

Здійснюючи подальше міжнародне регулювання комплексу «права на організацію», МОП прийняла у 70-х роках кілька важливих конвенцій і рекомендацій щодо двох основних складових цього комплексу - права на свободу об'єднання і права на колективні договори.

Так, у 1975 році на доповнення до Конвенції № 11 1921 року була прийнята Конвенція № 141 про організацію сільських працівників. зокрема, вона розкрила зміст права на об'єднання і принципи свободи об'єднання у секторі сільського господарства, зобов'язала держави, які ратифікували цю Конвенцію, сприяти розвитку організацій сільських працівників.

Конвенція № 151 1978 року про трудові відносини на державній службі доповнила Конвенції № 87 1948 року і № 98 1949 року, які виключали зі сфери своєї дії державних

службовців. Ця Конвенція, визначивши права державних службовців на створення організацій, встановила, що вона застосовується «до всіх осіб, які найняті державними органами». Організації державних службовців повинні користуватися у своїй діяльності «повною незалежністю від органів державної влади» і правовим захистом. Конвенція визнала і право державних службовців на колективні договори і врегулювання трудових конфліктів в арбітражному порядку (правда, без права на страйк, яке зовсім відсутнє у нормах МОП) [8].

Основні складові комплексу «права на організацію» отримали міжнародне визнання і на регіональному рівні, в тому числі і на загальноєвропейському.

Право на об'єднання визнане одним з основних прав людини Європейською конвенцією прав людини 1950 року. Порухення положень цієї Конвенції дає право громадянам країн, які до неї приєдналися, звертатися за захистом до Європейського суду з прав людини [9].

Європейська соціальна хартія 1961 року у п. 5 частини 1, статті 5 передбачає захист права на об'єднання працівників і підприємців [10].

Таким чином, слід визнати, що крім МОП у світовій практиці існують і інші механізми та міжнародні організації, які так чи інакше мають відношення до регулювання або застосування комплексу «права на організацію». Але МОП, відповідно до наданих їй повноважень, є практично єдиною визнаною на міжнародному рівні організацією, яка займається регулюванням і контролем виконання міжнародних трудових прав.

В цій роботі основну увагу хотілося б приділити двом конвенціям МОП, в яких містяться основні норми і положення, що стосуються права на об'єднання, а саме - Конвенція МОП № 87 про свободу об'єднання і захист права на організацію і Конвенція МОП № 98 про право на організацію і ведення колективних переговорів.

У Конвенції МОП № 87 свобода об'єднання визнається як право трудящих і роботодавців утворювати організації (спілки, об'єднання) на власний вибір і без попереднього дозволу, а також право вступати до таких організацій за єдиної умови - підпорядкування статутам цих організацій.

Вказані організації:

- можуть вибирати своїх представників, організувати свій апарат і свою діяльність, формулювати програму дій. При цьому державна влада повинна утримуватися від втручання, здатного обмежити це право або перешкодити його законному здійсненню;
- не підлягають розпуску або тимчасовій забороні в адміністративному порядку;
- можуть створювати федерації і конфедерації, а також приєднуватися до них, і кожна така організація має право вступати до відповідних міжнародних організацій трудящих і роботодавців.

Трудящі, роботодавці та їх організації (так само як й інші особи та організовані колективи) повинні дотримуватися законності. У свою чергу національне законодавство не може обмежувати гарантії, передбачені Конвенцією; воно визначає, якою мірою ці гарантії застосовуються до збройних сил і поліції. Тільки відносно цих двох категорій держави можуть вирішувати, чи застосовувати до них Конвенцію МОП № 87. Вся решта працівників як приватного, так і державного секторів, незалежно від сфери діяльності, статі, кольору шкіри, поглядів, національності і політичних переконань, потрапляють повною мірою в сферу дії даної Конвенції [11].

Конвенція МОП № 87 зобов'язує держави вжити заходів з метою гарантувати трудящим і роботодавцям вільне здійснення права на організацію. Це забезпечується додатковими гарантіями, наявними в Конвенції № 98.

По-перше, у ній визначено захист від будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання, особливо від дій, метою яких є: а) висувати умову не-

вступу до об'єднання або виходу з нього; б) звільнення або завдання іншого збитку працівникові через те, що він є членом профспілки або бере участь у профспілковій діяльності.

По-друге, організації трудящих і роботодавців повинні користуватися належним захистом проти будь-яких актів втручання з боку один одного, зокрема, не допускати створення об'єднань, що знаходяться під контролем або роботодавців, або працівників.

Слід розглянути окремо питання про так званий «примусовий юніонізм», тобто примусове (пряме або непряме) нав'язування переважно профспілкового членства. Згідно з офіційним тлумаченням, прийнятим у МОП, Конвенція № 98, як і інші конвенції і рекомендації МОП, не торкається цього питання. Втім, кожна держава повинна вирішувати на національному рівні, встановлювати або не встановлювати відповідні норми. Разом з тим Комітет експертів МОП вважає такою, що протирічить свободі об'єднання ситуацію, коли положення про примусовий юніонізм не є результатом вільної угоди профспілок і роботодавців, а нав'язується трудящим державою за допомогою законом [12].

Разом з цим, МОП прийняла спеціалізовані акти про право на об'єднання у сільському господарстві та на державній службі.

Праву на об'єднання у сільському господарстві присвячені Конвенції №№ 11 та 141 і Рекомендація № 149.

Конвенція № 11 зобов'язує держави розповсюдити на сільське господарство ті ж права на організацію і на об'єднання, які мають працівники і роботодавці у промисловості, і, зокрема, відмінити будь-які акти, направлені на обмеження цих прав по відношенню до працівників, зайнятих у сільському господарстві.

Конвенція № 141 встановлює ряд норм щодо організації сільських працівників та їх ролі в економічному і соціальному розвитку. Всім категоріям сільських працівників, як найманим робітникам, так і фермерам і іншим незалежним працівникам, надається право створювати свої власні організації, а також вступати до організацій за своїм власним вибором тільки відповідно до правил даної організації, без попереднього дозволу і на основі дотримання принципу свободи об'єднання [13].

Рекомендація № 149 деталізує і доповнює положення Конвенції № 141, визначаючи роль організацій сільських працівників і заходи, спрямовані на їх підтримку (законодавчі і адміністративні заходи, інформування, забезпечення відповідної освіти, фінансова й матеріальна підтримка тощо).

Конвенція № 151 містить комплекс положень, які захищають право на організацію державних службовців.

Так, на державних службовців розповсюджується свобода асоціації (об'єднання) і вони захищені від дискримінації, яка призводить до обмеження цієї свободи. Зокрема, заборонено в якості умови прийому на державну службу зобов'язувати кандидата не вступати до профспілки або примушувати вийти з профспілки; не допускається звільнення державного службовця або заподіяння йому іншої шкоди за те, що він є членом організації державних службовців або бере участь у нормальній діяльності такої організації.

Представникам визнаних організацій державних службовців повинні надаватися такі можливості, які дозволяли б їм швидко і ефективно виконувати свої обов'язки (як у неробочий, так і в робочий час) без нанесення збитку відповідному державному відомству.

Державні службовці користуються цивільними і політичними правами, які необхідні для нормального здійснення свободи об'єднання, за єдиної умови дотримання зобов'язань, що випливають з їх статусу і характеру виконуваних функцій.

При цьому, слід зазначити, що у Конвенції № 151 під терміном «державні службовці» розуміються всі особи, найняті державними органами, проте національне законодавство може додатково визначити, якою мірою встановлені гарантії застосовуються до деяких



категорій державних службовців (службовці, що займають пости на високому рівні, чії функції відносяться до визначення політики; службовці, обов'язки яких носять суворо конфіденційний характер), а також до збройних сил і поліції [14].

Незважаючи на ратифікацію Україною основних конвенцій МОП, у тому числі й тих, що регулюються комплекс «права на організацію», практика їх реалізації і застосування в Україні свідчить про численні порушення, при чому як з боку державних органів, так і з боку соціальних партнерів.

Слід зазначити, що для забезпечення гарантування громадянам вільного здійснення права на організацію, що визначені у її статтях 1, 2, 7, 8, 10, 11 Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію, протягом років незалежності державою вживалися відповідні заходи. Насамперед, це стосується створення правового поля, яке забезпечувало б зазначені права та свободи працівників та роботодавців.

Практично усі положення Конвенції МОП № 87 імplementовані в національне законодавство, що регулює соціально-трудова відносини в Україні.

І хоча чинне законодавство України та його практична реалізація, в основному, відповідає нормам Конвенції МОП № 87, однак практична його реалізація виявила деякі невідповідності міжнародним нормам в частині легалізації профспілок, набуття ними статусу юридичної особи та реєстрації організацій роботодавців та їх об'єднань.

Так, відповідно до статті 16 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», профспілки та їх об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу. При цьому профспілки та їх об'єднання набувають права юридичної особи з моменту затвердження статуту (положення), що свідчить про те, що цим не передбачено ніяких обмежень і переваг для окремих профспілок, чи їх об'єднань.

Однак, частиною четвертою статті 87 нового Цивільного кодексу України встановлено, що юридична особа вважається створеною з дня її державної реєстрації. Також, з 1 липня 2004 року набрав чинності Закон України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців», який регулює відносини, що виникають у сфері державної реєстрації юридичних осіб, а також фізичних осіб - підприємців.

Таким чином, положення статті 3 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців» та частини четвертої статті 87 Цивільного кодексу суперечать Конвенції Міжнародної організації праці № 87 про свободу асоціації і захист права на організацію та Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Аналогічна правова колізія також спостерігається щодо реєстрації організацій роботодавців. Так, згідно зі статтею 13 Закону України «Про організації роботодавців» організації роботодавців та їх об'єднання підлягають обов'язковій реєстрації в порядку, встановленому Законом України «Про об'єднання громадян». Втім, враховуючи дію зазначених положень Цивільного кодексу України та Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців», їхня реєстрація є доволі ускладненою.

Втім, одним питанням набуття статусу юридичної особи проблеми існування організацій роботодавців та їх об'єднань не обмежуються.

Правовий аналіз норм Закону України «Про організації роботодавців» та окремих нормативно-правових актів, які стосуються питань створення та діяльності організацій роботодавців, свідчить про те, що деякі положення Закону та інших нормативно-правових актів суперечать нормам Конвенції МОП № 87 «Про свободу асоціації і захист прав на організацію».

Проте, порядок державної реєстрації організацій роботодавців та їх об'єднань, який передбачає легалізацію (офіційне визнання) організацій роботодавців та їх об'єднань шля-

хом реєстрації або повідомлення про заснування відповідно до Закону України «Про об'єднання громадян», перешкоджає реалізації права роботодавців на свободу об'єднання.

У разі реєстрації організації роботодавців та їх об'єднання вони набувають статусу юридичної особи (частини перша і друга статті 14 Закону України «Про об'єднання громадян»). Встановлення реєстрації із набуттям статусу юридичної особи, як способу легалізації, початок діяльності організації пов'язує з моментом її реєстрації у відповідних державних органах.

До того ж, реєструючий орган має право відмовити у реєстрації, якщо статутні або інші документи, подані для реєстрації, суперечать вимогам законодавства України, що не узгоджується зі статтею 3 Конвенції № 87 щодо самостійності виробляти свої статuti, регламенти, організувати апарат та свою діяльність. Це нівелює передбачене Конституцією України право громадян на свободу об'єднання, ставить створення організацій роботодавців та подальше їх існування в залежність від реєструючого органу, що в принципі рівнозначне вимозі про попередній дозвіл.

Отже, зазначене положення суперечить вимогам Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та статті 2 Конвенції Міжнародної організації праці N 87 про свободу асоціації і захист права на організацію, якою передбачено, що працівники та роботодавці, без якої б то не було різниці мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підпорядкуватись статутам цих організацій.

Слід зауважити, що Конституційний Суд України, розглядаючи справу щодо відповідності Конституції України статей 8, 11, 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (справа про свободу утворення профспілок), дійшов висновку, що аналогічні положення щодо легалізації профспілок мали місце у статті 16 Закону про профспілки, яка фактично пов'язувала початок діяльності створеної з метою забезпечення і захисту інтересів працівників організації як профспілки з моментом її реєстрації у відповідних органах, що розцінено ним як вимогу про попередній дозвіл на утворення профспілки. Тому таке положення статті 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», визнано Конституційним Судом України як таке, що не відповідає Конституції України. враховуючи той факт, що згідно міжнародній практиці, немає різниці у статусі організацій працівників та роботодавців в контексті застосування норм та положень Конвенції МОП № 87 [15].

Крім зазначеного, статтею 8 Закону України «Про організації роботодавців» визначено статус організацій роботодавців та їх об'єднань, які діють за територіальною або галузевою ознакою. Разом з тим, у статті відсутнє право на створення галузевих організацій роботодавців зі статусом всеукраїнських, що не уможливило їх створення. Згадана норма обмежує право роботодавців на свободу об'єднання та суперечить статті 3 Конвенції МОП № 87.

Враховуючи, що зі статусом організацій роботодавців та їх об'єднань пов'язується їх представництво на національному, територіальному, місцевому, галузевому рівнях при веденні консультацій, колективних переговорів щодо укладення колективних договорів та угод, участь у роботі Національної ради соціального партнерства, фондах з окремих видів загальнообов'язкового державного соціального страхування, існуюча редакція статті 8 Закону «Про організації роботодавців» може бути значною перешкодою у створенні та забезпеченні статутної діяльності організацій роботодавців.

Підсумовуючи, слід визнати, що, незважаючи на задеклароване у частині 4 статті 7 Закону України «Про організації роботодавців» заборону будь-якого втручання у статутну діяльність організацій роботодавців та їх об'єднань з боку органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування, деякі нор-

мативно-правові акти України не відповідають положенням Конвенції МОП № 87, зокрема, щодо незалежності організації роботодавців та їх об'єднань у своїй діяльності від державних органів влади.

Так, державою, в особі Міністерства праці та соціальної політики, систематично не виконуються норми ст.4 Конвенції МОП № 98 та ст.6 Європейської соціальної Хартії щодо створення механізмів переговорів з метою заохочення й сприяння повному розвитку й використанню процедури ведення переговорів.

Сьогодні Мінпраці, будучи органом, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері регулювання соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців, зловживаючи своєю компетенцією по формуванню сторони власників та уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів з укладення Генеральної угоди, на власний розсуд обирає представників від роботодавців для участі у цьому процесі.

Так, у 2006р. до участі в переговорному процесі з укладення Генеральної угоди на новий термін допускаються сім незареєстрованих організацій роботодавців, при цьому п'ять зареєстрованих організацій роботодавців усуваються від участі в ньому.

В 2008р. через недопущення до участі у переговорному процесі переважної більшості організацій роботодавців, суб'єктами Генеральної угоди на 2008-2009 роки виступили 2 із 17-ти зареєстрованих всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців. Як наслідок, поза сферою дії укладеної Генеральної угоди залишилось більше 6 млн. найманих працівників.

Доводиться також констатувати, що порушення міжнародних конвенцій МОП відбувається і Президентом України – гарантом Конституції.

Так, Указом Президента від 9 червня 2008р. № 523 «Про внесення зміни до Указу Президента України від 29 грудня 2005 року № 1871 «Про розвиток соціального діалогу в Україні», здійснено зміну Співголови від сторони роботодавців Національної ради з порушенням процедури увільнення від виконання обов'язків Співголови та призначення нового Співголови.

Положенням про Національну раду, затвердженого Указом Президента від 29 грудня 2005 року «Про розвиток соціального діалогу в Україні», визначена демократична процедура призначення співголів Національної ради, а саме: «Національну раду очолюють три співголови, які призначаються та звільняються Президентом України за пропозицією відповідної сторони соціального діалогу».

Таким чином, сторона роботодавців Національної ради, до складу якої входили 16 із 17 зареєстрованих Мін'юстом, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, мала внести пропозицію про увільнення від виконання обов'язків діючого Співголови, та призначення нового Співголови для подальшого призначення Президентом.

Варто звернути увагу, що в 2007 році Президентом України також було призначено Співголову від сторони роботодавців за поданням однієї організації роботодавців, без урахування думки інших восьми організацій роботодавців.

18 листопада 2008 року було видано Указ Президента України № 1050/2008 «Про внесення змін до Положення про Національну тристоронню соціально-економічну раду», відповідно до якого в Національній тристоронній соціально-економічній раді можуть бути представлені виключно всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що є суб'єктами Генеральної угоди.

Виходячи з цього, сторону роботодавців в Національній раді можуть утворити лише представники тих об'єднань організацій роботодавців, що підписали Генеральну угоду, тобто 2 з 17-ти зареєстрованих. Таким чином, для реалізації свого права на участь у діяльності Національної ради Указ Президента фактично зобов'язує переважну більшість

об'єднань організацій роботодавців приєднатися до Генеральної угоди. Це в той час, коли ці об'єднання в 2006 та 2008 роках були усунені від участі у переговорному процесі з її укладення.

Дане положення Указу перешкоджає вільній реалізації права організацій роботодавців по представництву інтересів роботодавців в органі соціального діалогу, і, безперечно, є порушенням Конвенції МОП № 98 в частині ведення колективних переговорів на добровільних засадах.

Таким чином, наведені факти свідчать про досить низький рівень правової культури застосування в Україні норм конвенцій МОП, зокрема тих, що стосуються безперешкодного права на створення організації.

Спостерігаються численні порушення норм конвенцій з як з боку державних органів, так і з боку соціальних партнерів – організації працівників, роботодавців та їх об'єднань. При цьому аналіз тенденцій свідчить про збільшення кількості таких фактів та їх системність.

Частково це можна пояснити правовою неграмотністю як соціальних партнерів, так і представників держави, особливо на місцевому рівні.

Але головним залишається те, що в Україні, на жаль, часто втрачається сенс соціального діалогу, заради якого, фактично, і створюються організації найманих працівників та роботодавців, а саме - бажання відшукати компроміс у складних питаннях, що виникають у соціально-трудовах відносинах.

#### **Література:**

1. Костин Л. А. Международная организация труда. М., 2002. – С. 8.
2. Ibid., С. 10.
3. <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm>
4. Костин Л. А. Международная организация труда. М., 2002. – С. 18.
5. <http://www.un.org/russian/document/declarat/declhr.htm>
6. <http://www.un.org/russian/document/convents/pactecon.htm>
7. <http://www.un.org/russian/document/convents/pactpol.htm>
8. Сборник международных договоров, Том I, Универсальные договоры, Организация Объединенных Наций, Нью-Йорк и Женева, 1994 год. – С. 199.
9. <http://www.uazakon.com/document/tpart22/isx22027.htm>
10. <http://www.uapravo.net/data2008/base62/ukr62283/index.htm>
11. [http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_125](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_125)
12. [http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F570134375/Manualsyndicoop\\_report.pdf](http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F570134375/Manualsyndicoop_report.pdf)
13. <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm>
14. <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm>
15. Свобода объединения. Сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов. 4-е издание (пересмотренное). МБТ – Женева, 1996. п. 207, с. 53