

ОСОБЛИВОСТІ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ КРИТЕРІЇВ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК В УКРАЇНІ ТА ОКРЕМИХ КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Піфко О. О.,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри конституційного права та порівняльного правознавства

юридичного факультету

ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

Стаття присвячена порівняльному дослідженню правового регулювання репрезентативності професійних спілок в Україні та окремих країнах Європейського Союзу. Аналізуються особливості законодавчого закріплення критеріїв репрезентативності професійних спілок в Україні, Польщі, Латвії, Болгарії, Словаччині та Словенії. Зазначається, що критерії репрезентативності професійних спілок, які містяться в законодавстві України, не суперечать положенням міжнародних нормативно-правових актів. Також констатується, що в окремих країнах Європейського Союзу встановлюються більш жорсткі законодавчі вимоги до таких критеріїв, ніж в Україні.

Статья посвящена сравнительному исследованию правового регулирования репрезентативности профсоюзов в Украине и отдельных странах Европейского Союза. Анализируются особенности законодательного закрепления критериев репрезентативности профсоюзов в Украине, Польше, Латвии, Болгарии, Словакии и Словении. Отмечается, что критерии репрезентативности профсоюзов, которые содержатся в законодательстве Украины, не противоречат положениям международных нормативно-правовых актов. Также констатируется, что в отдельных странах Европейского Союза устанавливаются более жесткие законодательные требования к таким критериям, чем в Украине.

The article is a comparative study of the legislative regulation of the criteria for the representativeness of trade unions in Ukraine and some EU member countries. It explores the peculiarities of the establishment of the criteria for the representativeness of trade unions in the legislation in Ukraine, Poland, Latvia, Bulgaria, Slovakia and Slovenia. It emphasizes that the criteria for the representativeness of trade unions that are enshrined in the Ukrainian legislation do not contradict the provisions of the international regulations. It also states that some EU member countries have stricter legislative requirements for such criteria than in Ukraine.

Ключові слова: професійні спілки, статус професійних спілок, діяльність професійних спілок, свобода професійних спілок, репрезентативність, соціальний діалог.

Постановка проблеми. Професійні спілки (далі – профспілки) відіграють важливу роль у всіх сучасних демократичних державах Європи. Масовість професійних спілок робить їх одним з ключових елементів громадянського суспільства, саме від їх активності та дієвості значною мірою залежить ефективність громадянського суспільства у відповідній державі. Через участь у соціальному діалозі профспілки, зокрема, реалізують своє повноваження щодо участі у розробленні та здійсненні державної політики у галузях трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту. Водночас як законодавство України, так і законодавство ряду країн – членів Європейського Союзу (далі – ЄС) встановлює відповідні вимоги (критерії репрезентативності), яким повинні відповідати профспілки для участі у соціальному діалозі на відповідному рівні. Задекларований та закріплений в тексті Конституції України [1] європейський та євроатлантичний курс України актуалізує вивчення досвіду країн – членів ЄС щодо правового регулювання діяльності професійних спілок, що своєю чергою дозволить виробити конкретні позиції щодо удосконалення вітчизняного законодавства у цій сфері і його приведення до стандартів ЄС.

Метою статті є дослідження особливостей законодавчого регулювання критеріїв репрезентативності професійних спілок в Україні та окремих країнах ЄС.

Стан дослідження. В Україні окремі аспекти правого регулювання репрезентативності профспілок досліджувалися такими вченими, як В.В. Волинець, В.Л. Костюк, Д.В. Наумов, Д.В. Приміч, В.В. Соломінчук, М.В. Сорочишин, Г.І. Чанишева, Ю.М. Щотова тощо.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [2] соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Одним з принципів соціального діалогу проголошується репрезентативність сторін та їх представників. Критерії репрезентативності та оцінка таких критеріїв визначаються у статтях 5–7 названого Закону України. Зокрема, загальними критеріями репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони є: їх легалізація та відповідний статус; загальна чисельність їх членів; галузева та територіальна розгалуженість.

Відповідно до ст. 6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», на національному рівні для участі у колективних переговорах з укладення генеральної угоди, для делегування представників до Національної тристоронньої соціально-економічної ради, до органів управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та інших тристоронніх органів соціального діалогу, участі у міжнародних заходах репрезентативними є об'єднання профспілок, які:

- легалізовані (зареєстровані) відповідно до закону;
- є всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, що налічують не менш як сто п'ятдесят тисяч членів;
- мають у своєму складі профспілки, їх організації у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, а також не менш як три всеукраїнські профспілки.

На галузевому рівні репрезентативними визначаються профспілки та їх об'єднання, які:

- належним чином легалізовані;
- є всеукраїнськими профспілками, членами яких є не менш як три відсотки працівників, зайнятих у відповідній галузі.

На територіальному рівні репрезентативними визначаються профспілки та їх об'єднання, котрі:

- легалізовані;
- є обласними, місцевими профспілками, їх організаціями та об'єднаннями, створеними за територіальною ознакою, членами яких є не менше двох відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці.

На локальному рівні репрезентативною є сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані представники (представник) працівників. Оцінка та підтвердження репрезентативності профспілок здійснюється Національною службою посередництва і примирення та її відділеннями один раз на п'ять років. Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців затверджений Наказом Національної служби посередництва і примирення [3].

У вітчизняній науці такі законодавчі положення щодо репрезентативності профспілок сприймаються неоднозначно. Окремі дослідники стверджують, що такі законодавчі вимоги до репрезентативності профспілок порушують конституційний принцип рівності профспілок та суперечать міжнародним нормативно-правовим актам. Так, на думку Ю.М. Щотової, «введення критеріїв репрезентативності профспілок в Україні для їх участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах порушує правило рівності прав профспілок та їх об'єднань, принцип свободи асоціації працівників для захисту і представництва їх прав та інтересів» [4, с. 20]. Також Ю.М. Щотова зазначає, що введення критеріїв репрезентативності суперечить положенням Конвенції Міжнародної організації праці «Про свободу асоціації та захист права на організацію» [5] та Конвенції Міжнародної організації праці «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» [6], отже, встановивши критерії репрезентативності профспілок, Україна не виконує взяті на себе зобов'язання по ратифікованих Конвенціях [7, с. 312–313].

Варто зазначити, що свого часу суб'єкт права на конституційне подання – п'ятдесят народних депутатів України – зверталися до Конституційного Суду України з клопотанням визнати такими, що не відповідають Конституції України, окремі положення Закону України «Про соціальний діалог в Україні», відповідно до яких встановлено критерії репрезентативності для профспілок, їх організацій та їх об'єднань. На думку авторів клопотання, встановлені форми здійснення соціального діалогу позбавляють профспілки рівних прав на участь у колективних переговорах з метою укладення колективних договорів і угод у тристоронніх або двосторонніх органах соціального діалогу та міжнародних заходах. Також у клопотанні вказувалося, що за визнання Національної служби посередництва та примирення органом, що має проводити оцінку репрезентативності, Верховна Рада України вийшла

за межі своїх повноважень. Проте Конституційний Суд України відмовив у відкритті конституційного провадження [8].

Натомість Д.В. Приміч дотримується цілковито протилежної позиції і вказує, що встановлення критеріїв репрезентативності повністю відповідає міжнародним стандартам та являє собою сукупність вимог, виконання яких дозволяє стороні брати участь у колективних переговорах з укладення колективних договорів або делегувати своїх представників до національних тристоронніх органів, що базуються на принципах рівності, об'єктивності та неупередженості [9, с. 205]. Схожого висновку доходить і Г.І. Чанишева, зазначаючи, що «Перелік основних принципів соціального діалогу, закріплені у ст. 3 Закону, в цілому відповідає міжнародним стандартам» [10, с. 101].

Ми долучаємося до позиції, що запровадження в національному законодавстві України критеріїв репрезентативності профспілок не суперечить вимогам Міжнародної організації праці. Хоча Міжнародна організація праці в своїх актах і не встановлює які-небудь вимоги до критеріїв репрезентативності, проте в ст. 1 Конвенції № 144 «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» [11] йдеться про «представницькі організації», під якими розуміються найбільш представницькі організації роботодавців і працівників, наділені правом на свободу об'єднання. Тобто Міжнародною організацією праці цілковито допускається встановлення національним законодавством відповідної держави вимог щодо репрезентативності профспілок. Можна погодитися з думкою Ю.С. Даниліної, що критерії репрезентативності не можна вважати дискримінаційними, оскільки Міжнародна організація праці, закріплюючи в своїх конвенціях право свободи профспілок, не гарантує їм особливого ставлення з боку держави [12, с. 363]. До того ж Закон України «Про соціальний діалог в Україні» передбачає, що профспілки та їх об'єднання, які не відповідають критеріям репрезентативності, за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня для представлення своїх інтересів або вносити на розгляд відповідних органів соціального діалогу свої пропозиції, котрі є обов'язковими для розгляду під час формування узгодженої позиції та прийняття рішень.

Розглянемо особливості законодавчого регулювання репрезентативності профспілок у законодавстві окремих країн ЄС. Насамперед зазначимо, що в різних державах ЄС критерії репрезентативності регулюються різними законодавчими актами: в Польщі Законом «Про Раду з соціального діалогу та інші інституції соціального діалогу» [13], в Словаччині Законом «Про тристоронні консультації на національному рівні та внесення змін до деяких законів» [14], в Латвії безпосередньо Законом «Про професійні спілки» [15], в Болгарії Трудовим кодексом [16] тощо.

Цікавим в цьому аспекті є досвід Словенії, де прийнятий спеціальний Закон «Про репрезентативність професійних спілок» [17]. Цей закон складається з двох розділів. У першому розділі визначаються завдання профспілок та порядок набуття ними статусу юридичної особи, а другий розділ присвячений безпосередньо питанням встановлення та оцінки критеріїв репрезентативності профспілок. Так, відповідно до ст. 6 цього закону представницькими є профспілки, які:

- є демократичними;
- легально і безперервно функціонують щонайменше останні шість місяців;
- незалежні від державних органів і роботодавців;
- фінансуються переважно за рахунок членських внесків та інших власних ресурсів;
- мають певну кількість членів (наявність відповідної кількості членів доводиться профспілкою на підставі підписаних заяв про приєднання до її членів).

На національному рівні представницькими визначаються федерації або конфедерації профспілок, які об'єднують профспілки з різних сфер діяльності або професій і в яких об'єднано принаймні десять відсотків працівників певної галузі або професії. Представницький статус відповідної профспілки підтверджується рішенням Міністра праці Словенії, яке підлягає публікуванню в Офіційному бюлетені Республіки Словенія. Зазначимо, що такий критерій репрезентативності профспілок, як вимога до джерел фінансування профспілок, є нетиповим для більшості країн ЄС.

В Болгарії критерії репрезентативності профспілок встановлюються Трудовим кодексом [16]. Відповідно до ст. 34 названого кодексу на національному рівні представницькими визнаються профспілкові організації, які відповідають таким вимогам:

- об'єднують не менше п'ятдесяти тисяч членів;
- охоплюють працівників у більше ніж 1/4 видів економічної діяльності або мають у своєму складі не менше п'ятдесяти профспілкових організацій і не менше п'яти членів у кожному з видів економічної діяльності;
- мають свої представництва у більше ніж 1/4 муніципалітетів країни;
- мають статус юридичної особи не менше трьох років до моменту подання заяви про підтвердження репрезентативності.

Також Трудовим кодексом Болгарії окремо окреслюються принципи встановлення та оцінки критеріїв репрезентативності:

- рівність для всіх у оцінці критеріїв репрезентативності;
- прозорість процедури встановлення наявності критеріїв репрезентативності;
- забезпечення достовірності інформації, що стосується репрезентативності;
- взаємний контроль під час визначення наявності репрезентативних критеріїв.

Рішення про відповідність вимогам репрезентативності профспілок на національному рівні приймається Радою міністрів Болгарії. Таке рішення визнає профспілку представницькою на національному рівні строком на чотири роки і приймається Радою міністрів Болгарії протягом двох місяців з моменту отримання заяви від зацікавленої організації. Відмова у визнанні профспілки представницькою має бути належним чином обґрунтованою і може бути оскарженою в адміністративному суді відповідно до Адміністративного процесуального кодексу Болгарії [18].

У Словаччині та Польщі законодавство закріплює менше критеріїв репрезентативності профспілок. Так, відповідно до Закону Словаччини «Про тристоронні консультації на національному рівні та внесення змін до деяких законів» [14] представницькі профспілки обирають сім членів Економічної та соціальної ради Словацької Республіки. § 3 названого закону визначає, що представницьким профспілковим об'єднанням є профспілкове об'єднання, яке об'єднує щонайменше сто тисяч працівників у декількох секторах національної економіки. Економічна та соціальна рада Словацької Республіки складається з двадцяти одного члена (семи представників, призначених Урядом, семи представників, призначених представницькими об'єднаннями роботодавців, та семи представників, призначених представницькими профспілковими об'єднаннями). Кількість членів Ради, що представляють репрезентативні асоціації роботодавців, визначається пропорційно кількості зайнятих працівників, а кількість членів, що представляють представницькі асоціації профспілок, визначається пропорційно до числа асоційованих членів профспілки.

Ст. 23 Закону Польщі «Про Раду з соціального діалогу та інші інституції соціального діалогу» [13] декларує, що інтереси працівників у Раді з соціального діалогу представляють репрезентативні профспілки. Репрезентативними визнаються національні профспілки, національні федерації профспілок та національні конфедерації профспілок, які відповідають таким критеріям:

- об'єднують понад триста тисяч членів;
- діють в суб'єктах національної економіки, основна діяльність яких охоплює більш ніж половину видів економічної діяльності.

Репрезентативні профспілки та репрезентативні організації роботодавців мають однакову кількість представників у Раді з соціального діалогу, а кількість представників уряду визначається Прем'єр-міністром. Також у роботі Ради з соціального діалогу з правом дорадчого голосу беруть участь представники Президента Польщі, Голови Національного банку Польщі та Голови Центрального статистичного управління. Рішення про відповідність профспілок критеріям репрезентативності приймає Варшавський окружний суд протягом тридцяти днів з моменту подання відповідної заяви у порядку, передбаченому Цивільним процесуальним кодексом Польщі [19]. Критерії репрезентативності профспілок підлягають підтвердженню Варшавським окружним судом кожні чотири роки.

Зазначимо, що в Польщі науковці також ведуть активні дискусії щодо відповідності законодавчого встановлення вимог репрезентативності закріпленому в Конституції Польщі [20] принципу рівності профспілок, конвенціям Міжнародної організації праці, доцільності впровадження більш м'яких критеріїв репрезентативності тощо [21; 22; 23; 24]. Більшість польських вчених так чи інакше погоджуються з думкою, що встановлення таких критеріїв репрезентативності не суперечить конституції та міжнародним нормативно-правовим актам. Зокрема, зазначається, що умови, встановлені для представницьких організацій на національному рівні, є обґрунтованими, оскільки профспілки, пов'язані з великими структурами і з декількома компаніями, інтегрують інтереси різних груп працівників, включаючи слабкі професійні групи, які не можуть ефективно захищати свої інтереси через незалежні дії [24, с. 252]. Зауважимо, що питання про конституційність вимог до репрезентативності профспілок розглядалося Конституційним Трибуналом Польщі. Зокрема, Конституційний Трибунал Польщі з цього приводу відзначив, що якщо законодавець розрізняє організації, що характеризуються спільною суттєвою ознакою, то він відступає від принципу рівності. Проте такий відступ є прийнятним, якщо при цьому законодавцем виконано ряд умов. На думку Конституційного суду, запровадження принципу репрезентативності зумовлюється досягненням таких суспільно значимих цілей, як ефективність переговорів, що ведуться до укладання угод, необхідність збалансувати інтереси всієї галузі економіки, врахування інтересів всіх груп працівників (тих, які підпадають під дію колективного договору, тих, які є членами профспілок, а також тих, хто користується негативною профспілковою свободою). За результатом розгляду справи, Конституційний Трибунал Польщі дійшов висновку, що запровадження критеріїв репрезентативності не порушує прав на участь у колективному договорі, право брати участь у переговорах щодо укладання колективного договору та не обмежує свободу профспілок [25].

Законодавче регулювання репрезентативності профспілок у Латвії має суттєві особливості. Так, відповідно до ст. 17 Закону Латвії «Про професійні спілки» [15] представники профспілок у Наці-

ональній раді тристороннього співробітництва та її підкомітетах висуваються асоціацією профспілок, яка об'єднує найбільшу кількість працівників у країні. П. 1 статуту Національної ради з тристоронньої співпраці [26] визначає, що Національна рада тристоронньої співпраці формується на основі паритету представниками, призначеними Кабінетом Міністрів Латвії, Конфедерацією роботодавців Латвії та Конфедерацією вільних профспілок Латвії. Основним завданням Національної ради тристоронньої співпраці є забезпечення та сприяння співпраці уряду, організацій роботодавців та представників працівників (профспілок) на національному рівні з метою забезпечення узгоджених проблем соціально-економічного розвитку для всього суспільства та національних інтересів шляхом розробки та реалізації стратегії, програм та нормативних актів з соціально-економічних питань, які б гарантували соціальну стабільність та підвищення рівня добробуту в країні і підвищували б відповідальність соціальних партнерів за прийняті рішення та їх виконання. Як бачимо, в Латвії встановлюється тільки один критерій репрезентативності профспілок – об'єднання найбільшої кількості працівників. За такого законодавчого підходу умовам репрезентативності може відповідати тільки одна профспілка (об'єднання профспілок).

Окремі латвійські вчені, коментуючи таке законодавче положення, пояснюють, що вести конструктивний діалог з усіма профспілками одночасно складно, тому простіше і ефективніше вести діалог з однією міжгалузеву профспілкою, яка забезпечує єдиний погляд багатьох працівників і має відповідні можливості та компетентність [27]. Отже, як показує аналіз законодавства, яке регламентує критерії репрезентативності профспілок в окремих країнах – членах ЄС, чинні нині в Україні критерії репрезентативності профспілок є доволі поміркованими. Так, якщо порівнювати такі критерії в Україні і Словаччині, то в Україні кількість членів представницької профспілки встановлюється тільки на п'ятдесят тисяч членів більше ніж в Словаччині, і це з огляду на те, що кількість населення в Словаччині є у вісім разів меншою, ніж в Україні. В Польщі ж за майже однакової з Україною кількості населення критерій чисельності представницької профспілки більший у два рази.

Висновки. Запровадження в законодавстві України критеріїв репрезентативності профспілок не суперечить вимогам міжнародних нормативно-правових актів, зокрема, конвенціям Міжнародної організації праці. Положення законодавства щодо репрезентативності профспілок в окремих країнах ЄС суттєво різняться. Така, різниця стосується як безпосередньо самих критеріїв репрезентативності профспілок, так і процедури підтвердження репрезентативності профспілок та системи органів, які здійснюють таке підтвердження. Найбільш поширеними критеріями репрезентативності профспілок є наявність визначеної законом мінімальної кількості членів представницької профспілки та наявність її представництв у відповідній кількості адміністративно-територіальних одиниць. Хоча в багатьох країнах встановлюються додаткові критерії репрезентативності, зокрема, вимоги до джерел фінансування профспілки, вимоги до мінімального терміну функціонування профспілки в статусі легальної організації тощо. Проведений аналіз законодавства окремих країн – членів ЄС дозволяє констатувати, що в ряді цих країн встановлюються більш жорсткі законодавчі вимоги до таких критеріїв репрезентативності профспілок, ніж в Україні.

Література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
2. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
3. Про затвердження Порядку оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців : Наказ Національної служби посередництва і примирення від 21 липня 2011 р. № 73. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/en/v0073299-11>.
4. Щотова Ю.М. Правовий механізм реалізації функцій профспілок як суб'єктів трудового права : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра. юрид. наук : спец. 12.00.05 «трудове право; право соціального забезпечення». Київ, 2013. 35 с.
5. Конвенція Міжнародної організації праці Про свободу асоціації та захист права на організацію від 9 липня 1948 р. № 87. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125.
6. Конвенція Міжнародної організації праці Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів від 1 липня 1949 р. № 98. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004.
7. Щотова Ю.М. Правовий механізм реалізації функцій профспілок як суб'єктів трудового права : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2013. 418 с.

8. Ухвала Конституційного Суду України про відмову у відкритті конституційного провадження у справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень статей 5, 6, 7, 8, 9, 10 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» ВІД 27 грудня 2011 р. № 67-у/2011. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v067u710-11>
9. Приміч Д.В. Критерії репрезентативності для сторін колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція*. 2014. № 8. С. 202–205.
10. Чанишева Г.І. Основні принципи соціального діалогу у сфері праці. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2014. № 1. С. 100–106.
11. Тресторонні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм : Конвенція Міжнародної організації праці від 21 червня 1976 р. № 144. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_175.
12. Даниліна Ю.С. Особливості визначення критеріїв репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців в Україні. *Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки»*. 2013. Т. 26. № 2–1. Ч. 1. С. 359–365.
13. Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20150001240>.
14. Zákon o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite) z 9. februára 2007. URL: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2007-103>.
15. Arodbiedrību likums pieņemts 2014. gada 6. martā. URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=265207>.
16. Кодекс на труда в сила от 01.01.1987 г. URL: <https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/1594373121>.
17. Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin). URL: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO262>.
18. Административнопроцесуален кодекс в сила от 12.07.2006 г. URL: <https://lex.bg/bg/laws/ldoc/2135521015>.
19. Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19640430296>.
20. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. URL: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsSevlet?id=WDU19970780483>.
21. Goździewicz G. Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy. Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej : praca zbiorowa / pod red. Grzegorza Goździewicza. Toruń : Tow. Nauk. Organizacji i Kierownictwa. Dom Organizatora, 2000. S. 35–86.
22. Hajn Z. Status prawny organizacji pracodawców. Warszawa : Beck, 1999. 278 s.
23. Samek-Skwara K. Zakładowa organizacja związkowa jako strona zakładowego układu zbiorowego pracy. *Roczniki Administracji i Prawa*. 20123. №. 13. S. 299–319.
24. Unterschütz J. Reprezentatywność związków zawodowych a zasada równego traktowania partnerów społecznych. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*. 2015. № 2. S. 247–255.
25. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2001 r. sygn. akt K. 22/2001. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20011251378>.
26. Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes nolikums pieņemts 1998. gada 30. oktobrī. URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=50778>.
27. Mickeviča N., Rācenājs K. Arodbiedrību likums ar komentāriem. Rīga, 2015. URL: http://at.gov.lv/files/uploads/files/7_Resursi/Rokasgramatas/Arodbiedribu%20likums%20ar%20komentariem%20_internetam.pdf.