

Employers' representativeness in the legal relations of social dialogue

Репрезентативність роботодавців у правовідносинах соціального діалогу

Bozhena Dosin

Key words:

social dialogue, sides of social dialogue (parties to social dialogue), employers, employers' associations, representativeness.

Ключові слова:

соціальний діалог, сторони соціального діалогу, роботодавці, об'єднання роботодавців, репрезентативність.

Постановка проблеми. Соціальний діалог як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень його сторонами з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин (ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»)¹ може відбуватися лише між правосуб'єктними учасниками правовідносин зазначеного виду, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування. Спеціальною правовою властивістю сторін соціального діалогу на національному, галузевому та територіальному рівнях законодавство України визначає їхню репрезентативність. Науковий інтерес у зв'язку з цим викликає проблема правових умов «репрезентативності» роботодавців на всіх рівнях та у всіх формах соціального діалогу.

Актуальність теми. В умовах реформування законодавства про соціальний діалог питання репрезентативності сторін соціального діалогу і, зокрема, роботодавців є актуальним, оскільки лише ті організації, які відповідають зазначеним критеріям, можуть представляти інтереси роботодавців у відносинах соціального діалогу.

Ступінь розробленості проблеми. Зазначеній проблемі в науковій літературі присвячено дуже мало публікацій. Проблему репрезентативності сторін соціального діалогу досліджували українські та зарубіжні вчені, серед яких необхідно назвати О.В. Брильову, С.І. Запару, А.М. Лушнікова, Д.В. Приміча, М.В. Сорочишина, Г.І. Чанишеву. Утім, з огляду на сучасні реалії існування соціального діалогу і перспективи його розвитку в контексті імплементації міжнародних стандартів реалізації колективних трудових прав в Україні проблеми репрезентативності роботодавців потребують наукового аналізу.

Метою статті є дослідити правові умови репрезентативності роботодавців у відносинах соціального діалогу відповідно до законодавства України.

Виклад основного матеріалу. Соціальний діалог відповідно до законодавства України може здійснюватися у кількох формах. Зокрема, ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» такими називає: обмін інформацією; консультації; узгоджувальні процедури; колективні переговори з укладення колективних договорів і угод². Сторони соціального діалогу вступають у відповідні відносини через своїх представників, легітимність яких залежить від дотримання законодавства про представництво працівників і роботодавців, процедур їх визначення, обсягу і змісту повноважень, якими їх наділяють сторони, належного оформлення представництва відповідно до вимог законодавства³.

¹ Про соціальний діалог : Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI. Відомості Верховної Ради України. 2011. № 28. Ст. 255.

² Про соціальний діалог : Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI. Відомості Верховної Ради України. 2011. № 28. Ст. 255.

³ Ніколайченко Г.М. Представництво у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 – «Трудове право; право соціального забезпечення». Одеса, 2007. С. 13.

Частина 3 ст. 4 зазначеного Закону України передбачає, що для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності⁴.

Великий тлумачний словник сучасної української мови містить таке визначення «репрезентативності»: представництво кого-, чого-небудь і від когось, чогось; характерний, типовий для чого-небудь⁵. Системний тлумачний аналіз слів «репрезентативний», «репрезентація», «репрезентувати» дає змогу зробити висновок, що поняття «репрезентативності» пов'язують із здатністю представляти окремих осіб або групи осіб, виступати від імені цих осіб.

Щодо відносин соціального діалогу, «репрезентативність» передбачає представництво соціальних партнерів у правовідносинах ведення колективних переговорів із укладення колективних договорів та угод, участі у тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах. Водночас невідповідність законодавчим вимогам наявності репрезентативності позбавляє конкретного суб'єкта можливості стати учасником правовідносин зазначеного виду.

Т.Л. Бабич визначає репрезентативність профспілки або організації роботодавців як здатність виступати з певних питань у колективних трудових відносинах, особливо як сторона в колективних договорах і угодах, а також колективних трудових спорах⁶. М.В. Сорочишин обґрунтовує репрезентативність профспілок або організацій роботодавців як їхню особливу здатність виступати з визначених питань у соціальному діалозі, особливо як сторона в колективних переговорах, а також колективних трудових спорах⁷. Видається, що такі визначення потребують коректування в контексті акценту на види правовідносин соціального діалогу, які вимагають визнання репрезентативності сторін на умовах, передбачених в Законі України «Про соціальний діалог в Україні». Адже такі види правовідносин, як обмін інформацією, консультації, узгоджувальні процедури, не вимагають особливої правосуб'єктності сторін – репрезентативності. Можна зробити висновок, що у правових стосунках зазначеного виду репрезентативність є презюмована. Для прикладу, абз. 2 ч. 2 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» передбачає, що порядок обміну інформацією визначається сторонами. Жодна із сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом. Вартим уваги є застереження, що можливі сторони соціального діалогу чітко визначені ч. 2 ст. 2 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»: на національному рівні – сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; на галузевому – сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; на територіальному рівні – сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їхні об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; на локальному рівні – сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Окремої застороги потребує висновок учених, що репрезентативність є правовою властивістю також суб'єктів правовідносин щодо вирішення колективного трудового спору. Закон України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»⁸ не передбачає вимог репрезентативності сторін вирішення колективного трудового спору. З огляду на той факт, що доктрина трудового права України правовідносини соціального діалогу та правовідносини щодо вирішення колективного трудового спору групує у колективно-трудова правовідносини, зазначену законодавчу вимогу щодо репрезентативності суб'єктів правовідносин щодо колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод доцільно поширити на всі види правовідносин зазначеної групи. Правові умови репрезентативності сторін вирішення колективного трудового спору необхідно передбачити у Законі України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

⁴ Про соціальний діалог : Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI. Відомості Верховної Ради України. 2011. № 28. Ст. 255.

⁵ Великий тлумачний словник сучасної української мови : 250 000 / уклад. та голов. ред. В.Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : Перун, 2005. VIII. С. 1026.

⁶ Бабич Т.Л. Проблеми репрезентативності організацій соціальних партнерів. Віче. 2010 № 8. С. 2–4. URL: <http://veche.kiev.ua/journal/1958/> (дата звернення: 20.07.2019 р.)

⁷ Сорочишин М.В. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та їх підтвердження. Правове забезпечення соціальної сфери : зб. матер. III Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених / за заг. ред. д.ю.н., проф. В.М. Дрьоміна. Одеса : Фенікс, 2012. С. 349.

⁸ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1998. № 34. Ст. 227.

Відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» репрезентативність є правовою умовою лише участі суб'єктів у правовідносинах щодо ведення колективних переговорів із укладення колективних договорів та угод, участі у тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах (ч. 3 ст. 4).

О.В. Брильова поняття репрезентативності суб'єктів профспілкової сторони і сторони роботодавців розглядає як їхню особливу здатність брати участь у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах у разі відповідності визначеним законом критеріям. До того ж репрезентативність вона розглядає як один із основних принципів соціального діалогу, передбачений ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Принцип репрезентативності може застосовуватися тільки щодо колективних прав та інтересів працівників і роботодавців. Щодо індивідуальних прав, то ані організації роботодавців, їх об'єднання, ані професійні спілки, їх об'єднання не можуть бути позбавлені права представляти інтереси своїх членів або осіб, які звернулися до них із таким проханням⁹.

Д.В. Приміч визначає критерії репрезентативності для сторін колективних переговорів та угод як сукупність вимог, виконання яких дає змогу стороні брати участь у колективних переговорах з укладення колективних договорів, угод або делегувати своїх представників до національних тристоронніх органів, що базуються на принципах об'єктивності, неупередженості і рівності¹⁰.

Аналіз наведених понять дає змогу зробити висновок, що репрезентативність можна розглядати як можливість представництва соціальних партнерів у правовідносинах ведення колективних переговорів із укладення колективних договорів та угод, участі у тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах, критерії якого визначені законодавством.

Репрезентативність як умова участі у відносинах соціального діалогу вимагається на усіх його рівнях. Водночас на локальному рівні роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця є репрезентативними. Натомість на національному, галузевому та територіальному рівнях закон визначає критерії репрезентативності, відповідність яким надає право органам та організаціям брати участь у відповідних правовідносинах соціального діалогу.

Умову репрезентативності роботодавців можна розглядати як елемент спеціально-видової їхньої правосуб'єктності, що відображає можливість брати участь у правовідносинах соціального діалогу. Критерії репрезентативності визначені ст. ст. 5 і 6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», а порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 21 липня 2011 р. № 73¹¹. З метою проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності сторін соціального діалогу Національною службою посередництва і примирення створено комісії з проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців, на які покладено обов'язок розглядати в установленому порядку та аналізувати документи, подані суб'єктами профспілок та організацій роботодавців для здійснення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та її підтвердження; готувати за результатами проведеного аналізу відповідний висновок про оцінку та підтвердження репрезентативності; здійснювати вибіркові перевірки достовірності наданих даних суб'єктами профспілок та організацій роботодавців; видавати свідоцтва про підтвердження репрезентативності чи довідки про відмову у підтвердженні репрезентативності за встановленими формами; вести реєстр суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців; забезпечувати оприлюднення реєстру суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців, які є репрезентативними, на офіційному сайті Національної служби посередництва і примирення та в Бюлетені Національної служби посередництва і примирення¹².

⁹ Брильова О.В. Правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2016. С. 92.

¹⁰ Приміч Д.В. Критерії репрезентативності для сторін колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція : зб. наук. пр. 2014. Вип. 8. С. 205.

¹¹ Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців. Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 21 липня 2011 р. № 73. URL: <http://www.nspp.gov.ua/reprezentativnist-storin-sotsialnogo-dialogu/poryadok-otsinki> (дата звернення: 20.07.2019 р.)

¹² Положення про комісії з проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців. Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 1 серпня 2011 р. № 80. URL: <http://www.nspp.gov.ua/reprezentativnist-storin-sotsialnogo-dialogu/polozhennya-pro-komisiyu> (дата звернення: 20.07.2019 р.)

Відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» оцінка відповідності критеріям репрезентативності профспілок та їх об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань проводиться на національному та галузевому рівнях – Національною службою посередництва і примирення; на територіальному рівні – відповідними відділеннями Національної служби посередництва і примирення (ч. 1 ст. 7 Закону).

Вартим уваги, на нашу думку, є пропозиції М.В. Сорочишина про те, що для забезпечення більш активної участі сторін у сфері праці на територіальному рівні необхідно переглянути критерії репрезентативності на зазначеному рівні. Вчений пропонує у ст. 5 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» доцільно встановити можливість суб'єктів соціального діалогу самостійно визначати репрезентативність один одного шляхом прийняття індивідуальних актів органами соціального діалогу¹³. Відповідними змінами в законодавство буде підсилено договірність регулювання колективних трудових відносин.

Підтримуємо позицію Є. Березіна, який виділяє загальні і спеціальні критерії репрезентативності для суб'єктів сторони роботодавців. Загальні критерії визначені ст. 5 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Такими є легалізація (реєстрація) зазначених організацій (об'єднань) та їхній статус; для організацій роботодавців та їх об'єднань – загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах – членах відповідних організацій роботодавців; галузева та територіальна розгалуженість.

Натомість спеціальні критерії, які стосуються відповідних рівнів соціального діалогу визначені ст. 6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»¹⁴. Серед критеріїв репрезентативності закон виділяє кількісні та якісні критерії. Кількісний критерій означає визнання репрезентативними таких організацій роботодавців, які мають передбачену законом кількість членів. Цей критерій, який вважається найважливішим, використовується на різних рівнях соціального діалогу. До якісних критеріїв належать такі: фінансова та адміністративна незалежність, досвід діяльності організації, наявність організаційно-технічної інфраструктури¹⁵.

Аналіз Закону України «Про соціальний діалог в Україні» в цій частині дає змогу зробити висновок про те, що критеріями репрезентативності на різних рівнях соціального діалогу є такі: легалізація об'єднань в установленому законом порядку, наявність відповідного статусу залежно від рівня соціального діалогу, кількість членів об'єднань і галузева або територіальна розгалуженість.

Серед критеріїв репрезентативності необхідно виділити видовий правовий статус (всеукраїнський, галузевий, територіальний та локальний). На національному рівні – об'єднання професійних спілок та роботодавців зі всеукраїнським статусом; на галузевому – ті, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; на територіальному – ті, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; на локальному – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Необхідно звернути увагу, що щодо критеріїв репрезентативності для роботодавців положення Закону України «Про соціальний діалог в Україні» порушують принцип рівноправності сторін соціального діалогу. Наприклад, щодо роботодавців встановлена вимога на національному рівні мати кількість підприємств-членів, на яких працюють не менше двісті тисяч працівників, а для профспілок – не менше як сто п'ятдесят тисяч членів; на галузевому рівні – всеукраїнські об'єднання роботодавців, на підприємствах членів яких працюють не менш як п'ять відсотків працівників, зайнятих у відповідному виді (видах) економічної діяльності; для профспілок – всеукраїнські профспілки, членами яких є не менш як три відсотки працівників, зайнятих у відповідній галузі; на територіальному рівні – обласні, місцеві профспілки, їх організації та об'єднання, створені за територіальною ознакою, членами яких є не менше як два відсотки зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці, а для роботодавців – організації роботодавців, їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної оди-

¹³ Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 – «Трудове право; право соціального забезпечення». Одеса, 2012. С. 16.

¹⁴ Березін Є.Є. Спеціальні критерії репрезентативності для суб'єктів сторони роботодавців. URL: https://nspp-cernivci.at.ua/publ/reprezentativnist_storoni_profspilok_ta_organizacij_robotodavciv/2-1-0-26.

¹⁵ Бутинська Р.Я. Правосуб'єктність роботодавців у відносинах соціального діалогу. Проблеми кодифікації трудового законодавства України : тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2017 р.). Київ : Прінт-Сервіс, 2017. С. 38.

ниці, на підприємствах членів яких працюють не менше п'яти відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці.

Зазначені норми законодавства встановлюють переваги критеріїв репрезентативності для профспілкової сторони порівняно із стороною роботодавців. Для приведення їх у відповідність до принципу рівноправності сторін соціального діалогу в частині критеріїв репрезентативності пропонуємо встановити однакові критерії репрезентативності щодо кількості працюючих на підприємствах, які є учасниками об'єднань роботодавців і кількості членів профспілок. Відповідно, окремі частини ст. 6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» викласти в такій редакції:

«Стаття 6. Визначення критеріїв репрезентативності на рівнях соціального діалогу.

1. 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 та об'єднання організацій роботодавців, які:

- 1) легалізовані (zareєстровані) відповідно до закону;
- 2) є всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, що налічують не менш як сто п'ятдесят тисяч членів;
- 3) є всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, на підприємствах членів яких працюють не менш як сто п'ятдесят тисяч працівників;

(...)

2. На галузевому рівні для участі у колективних переговорах з укладення галузевих (міжгалузевих) угод і для делегування представників до органів соціального діалогу на відповідному рівні репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, які:

- 1) легалізовані (zareєстровані) відповідно до закону;
- 2) є всеукраїнськими профспілками, членами яких є не менш як три відсотки працівників, зайнятих у відповідній галузі;
- 3) є всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, створеними за галузевою ознакою, на підприємствах членів яких працюють не менш як три відсотки працівників, зайнятих у відповідному виді (видах) економічної діяльності.

3. На територіальному рівні для участі в колективних переговорах з укладення територіальних угод і для делегування представників до органів соціального діалогу репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання і організації роботодавців та їх об'єднання, які:

- 1) легалізовані (zareєстровані) відповідно до закону;
- 2) є обласними, місцевими профспілками, їхніми організаціями та об'єднаннями, створеними за територіальною ознакою, членами яких є не менше двох відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці;
- 3) є організаціями роботодавців, їх об'єднаннями, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, на підприємствах членів яких працюють не менше двох відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці».

З огляду на вищезазначене можемо зробити такі **ВИСНОВКИ**. Під репрезентативністю роботодавців у відносинах соціального діалогу розуміємо спеціальну правову властивість представників роботодавців (уповноважених представників, організацій чи об'єднань організацій), яка презюмується у правовідносинах обміну інформацій, консультацій, узгоджувальних процедур або виникає на умовах, передбачених законодавством України у сфері соціального діалогу здійснювати представництво роботодавців у правовідносинах ведення колективних переговорів із укладення колективних договорів та угод, участі у тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах, критерії якого визначені законодавством.

Законом України «Про соціальний діалог в Україні» встановлені різні критерії репрезентативності профспілкової сторони і сторони роботодавців у відносинах соціального діалогу. А отже, до відповідного Закону України потрібно внести зміни, якими привести критерії репрезентативності у відповідність і з принципом рівноправності сторін соціального діалогу.

Анотація

Досліджено теоретичні та законодавчі критерії репрезентативності роботодавців у правовідносинах соціального діалогу. Наголошено на необхідності застосування однакових критеріїв репрезентативності у всіх формах соціального діалогу. Зроблено висновок, що закріплення неоднакових критеріїв репрезентативності профспілкової сторони та сторони роботодавців у правовідносинах соціального діалогу порушує законодавчий принцип їхньої рівноправності.

Summary

The author researches theoretical and legislative criteria of employers' representativeness in the legal relations of social dialogue. The author emphasizes on the necessity of applying the same criteria of representativeness in all forms of social dialogue. The author concludes that the legal implementation of different criteria of representativeness of the trade unions' and the employers' sides in the relations of social dialogue violates the legislative principle of their equality.

Використана література:

1. Про соціальний діалог : Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.
2. Ніколайченко Г.М. Представництво у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 – «Трудове право; право соціального забезпечення». Одеса, 2007. С. 13.
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови : 250 000 / уклад. та голов. ред. В.Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : Перун, 2005. VIII. 1728 с.
4. Бабич Т.Л. Проблеми репрезентативності організацій соціальних партнерів. *Віче*. 2010 № 8. С. 2–4. URL: <http://veche.kiev.ua/journal/1958/> (дата звернення: 20.07.2019 р.).
5. Сорочишин М.В. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та їх підтвердження. *Правове забезпечення соціальної сфери* : зб. матер. III Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених / за заг. ред. д.ю.н., проф. В.М. Дрьоміна. Одеса : Фенікс, 2012. С. 348–350.
6. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.
7. Брильова О.В. Правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2016. 190 с.
8. Приміч Д.В. Критерії репрезентативності для сторін колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія : Юриспруденція : зб. наук. пр. 2014. Вип. 8. С. 205.
9. Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців. Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 21 липня 2011 р. № 73. URL: <http://www.nspp.gov.ua/reprezentativnist-storin-sotsialnogo-dialogu/poryadok-otsinki> (дата звернення: 20.07.2019 р.).
10. Положення про комісії з проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців. Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 1 серпня 2011 р. № 80 URL: <http://www.nspp.gov.ua/reprezentativnist-storin-sotsialnogo-dialogu/polozhennya-pro-komisiyu> (дата звернення: 20.07.2019 р.).
11. Бутинська Р.Я. Правосуб'єктність роботодавців у відносинах соціального діалогу. *Проблеми кодифікації трудового законодавства України* : тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2017 р.). Київ : Прінт-Сервіс, 2017. С. 37–39.
12. Березін Є.Є. Спеціальні критерії репрезентативності для суб'єктів сторони роботодавців. URL: https://nspp-cernivci.at.ua/publ/reprezentativnist_storoni_profspilok_ta_organizacij_robotodavciv/2-1-0-26 (дата звернення: 20.07.2019 р.).

Bozhena Dosin,

PhD Student of the Department of Social Law
of the Faculty of Law
of Ivan Franko National University of Lviv