

УДК 349.2:331.105.44

*Г. І. Чанишева***ПРОФСПІЛКОВЕ ПРЕДСТАВНИЦТВО
У СОЦІАЛЬНОМУ ДІАЛОЗІ У СФЕРІ ПРАЦІ**

На сучасному етапі розвитку національного трудового законодавства існують об'єктивні підстави для висновку про те, що у трудових правовідносинах склалася та продовжує розвиватися система відносин представництва, основою якої є відносини із соціального діалогу у сфері праці. Йдеться про відносини із представництва, що виникають між суб'єктами представництва: тими, кого представляють (працівники і роботодавці), їхніми представниками (профспілки, організації роботодавців, інші представники працівників і роботодавців) та третіми особами (працівники, роботодавці, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування та ін.). У даному випадку має місце не делегування повноважень, а представництво у трудових правовідносинах, оскільки йдеться про створення, зміну та припинення прав осіб, яких представляють, настання для них правових наслідків, що є невід'ємною ознакою представництва.

Проблеми представництва у трудових правовідносинах набули особливої актуальності у зв'язку з дальшим розвитком соціального діалогу у сфері праці, оскільки соціальна стабільність у правовідносинах між сторонами соціального діалогу значною мірою залежить від того, хто і як представляє їхні інтереси.

Проблеми представництва працівників і роботодавців досліджуються у працях вітчизняних науковців, присвячених різним аспектам соціального діалогу у сфері праці, колективно-договірному процесу, правового статусу представників працівників та роботодавців: Н. Б. Болотіної, Г. С. Гончарової, М. Л. Дубровського, І. М. Дубровського, В. В. Жернакова, В. І. Жукова, З. Я. Козак, В. В. Лазор, П. Д. Пилипенка, В. М. Pokotило, О. І. Процевського, В. Г. Ротаня, О. А. Трюхан, С. Я. Українця, О. І. Уманського, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, а також російських вчених: І. Я. Кисельова, К. Д. Крилова, С. П. Мавріна, М. В. Лушнікової, А. М. Лушнікова, Н. М. Лютова, А. Ф. Нуртдінової, Ю. П. Орловського,

О. С. Пашкова, І. О. Снігірьової, Г. Ю. Семігіна, В. М. Скобелкіна, Є. Б. Хохлова, А. І. Цепіна, С. Ю. Чуча та ін.

У вітчизняній науці трудового права першим спеціальним дослідженням проблем представництва у трудових правовідносинах стала кандидатська дисертація Г. М. Ніколайченко «Представництво у трудовому праві України», захищена у 2007 році [1].

До прийняття рамкового Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року [2] правовою основою представництва у трудових правовідносинах були закони України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та «Про організації роботодавців». У ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» серед основних принципів соціального діалогу закріплений принцип репрезентативності і правоможності сторін та їх представників. Вперше у законодавстві України у Законі передбачено загальні критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців (ст. 5), визначення критеріїв репрезентативності на рівнях соціального діалогу (ст. 6), оцінку відповідності критеріям репрезентативності та її підтвердження (ст. 7). У зв'язку з цим існує необхідність дослідження інституту представництва у соціальному діалозі у сфері праці з урахуванням вищезазначених законодавчих новел.

Метою даної статті є аналіз положень чинного законодавства, у тому числі Закону України «Про соціальний діалог в Україні», і проекту Трудового кодексу України про профспілкове представництво та внесення конкретних пропозицій щодо їх удосконалення.

Представництво у соціальному діалозі у сфері праці є специфічним видом представництва у трудовому праві. Існування представництва обумовлено характером та особливостями відносин із соціального діалогу у сфері праці, їх роллю у системі відносин, що регулюються трудовим правом.

Міжнародними актами, національним законодавством законними представниками працівників визнано профспілки. Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [3] профспілкам надане право на представництво та захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки, яке носить універсальний характер.

Право профспілок, їх об'єднань представляти і захищати права та інтереси членів профспілки передбачено ст. 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Згідно з частиною першою даної статті профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади і місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян.

У питаннях колективних інтересів працівників профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках (ч. 2 ст. 19 Закону).

У питаннях індивідуальних прав та інтересів своїх членів профспілки здійснюють представництво та захист у порядку, передбаченому законодавством та їх статутами (ч. 3 ст. 19 Закону).

Отже, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» встановлено подвійний стандарт представництва профспілками трудових прав та інтересів працівників залежно від виду їх носіїв. У сфері колективних інтересів профспілки представляють та захищають працівників незалежно від їхнього членства у профспілках у разі наділення їх повноваженнями на представництво у встановленому порядку, у питаннях індивідуальних трудових прав та інтересів — тільки своїх членів. Із останнього правила зроблено виключення, коли профспілка представляє і захищає права окремого працівника — нечлена профспілки в органах з розгляду трудових спорів, в тому числі й за власною ініціативою. Так, відповідно до п. 8 ст. 247 КЗпП виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації представляє інтереси працівників за їх дорученням під час розгляду індивідуальних трудових спорів та у колективному трудовому спорі.

Представництво індивідуальних трудових прав та інтересів працівників — членів профспілки здійснюється в силу їхнього членства без спеціальних на то повноважень з боку працівника, як правило, у формі дачі згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст. 43 КЗпП), проведення надурочних робіт (ст. 64 КЗпП), залучення до роботи у вихідні дні, святкові і неробочі дні (ст. ст. 71, 73 КЗпП) та ін.

Потрібно відзначити, що ані КЗпП, ані Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» не передбачають порядку профспілкового представництва індивідуальних прав та інтересів працівників, які не є членами профспілки. У зв'язку з цим заслуговують на увагу положення частини другої ст. 30 ТК РФ, відповідно до якої працівники, які не є членами профспілки, можуть уповноважити орган первинної профспілкової організації представляти їх інтереси у взаємовідносинах з роботодавцем з питань індивідуальних трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин на умовах, встановлених даною первинною профспілковою організацією [4].

Законодавство України (Кодекс законів про працю України, закони України «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)») встановлює різний порядок представництва інтересів працівників при колективних переговорах на рівні підприємства (установи, організації), укладенні та зміні колективного договору, участі працівників в управлінні організацією, вирішенні трудових спорів і реалізації інших організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці та на інших рівнях соціального діалогу (укладення і зміна колективних угод на державному, галузевому, регіональному рівнях, формування та діяльність органів соціального діалогу).

У першому випадку інтереси працівників представляють первинна профспілкова організація, а у разі її відсутності — представники, вільно обрані на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів. У другому випадку інтереси працівників представляють тільки відповідні профспілки (їх об'єднання).

Саме таку модель профспілкового представництва передбачено ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». У частині другій зазначеної статті визначаються сторони соціального діалогу на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях. На перших трьох рівнях сторонами соціального діалогу є профспілкова сторона, сторона роботодавців і сторона органів виконавчої влади. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством. На локальному рівні сторонами соціального діалогу є сторона працівників і сторона роботодавця.

При цьому профспілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання з визначеним Законом статусом і конкретні органи виконавчої влади отримали статус суб'єктів відповідно профспілкової сторони, сторони роботодавців і сторони органів виконавчої влади. Так, на національному рівні суб'єктами профспілкової сторони визнано об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських, суб'єктами сторони роботодавців — об'єднання організацій роботодавців із всеукраїнським статусом, суб'єктом сторони органів виконавчої влади — Кабінет Міністрів України. На галузевому рівні суб'єктами профспілкової сторони є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності, суб'єктами сторони роботодавців — всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності, суб'єктами сторони органів виконавчої влади є відповідні центральні органи виконавчої влади. На територіальному рівні суб'єктами профспілкової сторони є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; суб'єктами сторони роботодавців є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; суб'єктами сторони органів виконавчої влади — місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На локальному рівні суб'єктами сторони працівників визначено первинні профспілкові організації, а у разі їх відсутності — вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; суб'єктами сторони роботодавців є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Таким чином, у Законі не вирізняються сторони соціального діалогу та їх представники. На нашу думку, сторонами соціального діалогу слід визнавати працівників і роботодавців, а профспілки та організації робо-

тодавців — їх представниками. Останнє прямо впливає із законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та «Про організації роботодавців». Тобто на національному та територіальному рівнях стороною соціального діалогу є наймані працівники, а не профспілкова сторона, як це передбачено Законом.

До прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» законодавством України не передбачалася процедура визнання представницького статусу профспілки. Цей юридичний вакуум викликав проблеми у ситуації, коли на підприємстві діяло кілька профспілок, і вони не могли досягнути порозуміння про сумісну участь у колективних переговорах. Відсутність чіткого регулювання профспілкового представництва законодавством України в умовах профспілкового плюралізму ускладнювало процес колективних переговорів, затягувало утворення єдиного представницького органу, укладення колективних договорів і угод. Лише частиною третьою ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» [6] передбачено, що у разі недосягнення згоди у спільному представницькому органі угода вважається укладеною, якщо її підписали представники профспілок чи їх об'єднань або інші уповноважені трудовим колективом на представництво органів, до яких входить більше половини найманих працівників держави, галузі, території. Однак у даному разі йдеться про діяльність вже створеного спільного представницького органу, а питання про визнання представницького статусу профспілок при його утворенні залишалося відкритим.

Для визначення складу профспілкової сторони та сторони роботодавців Законом України «Про соціальний діалог в Україні» вперше передбачені критерії репрезентативності. Відповідно до ст. 5 Закону загальними критеріями репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців є:

- легалізація (реєстрація) зазначених організацій (об'єднань) та їх статус;

- для профспілок, їх організацій та об'єднань — загальна чисельність їх членів, для організацій роботодавців та їх об'єднань — загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах — членах відповідних організацій роботодавців;

- галузева та територіальна розгалуженість.

Потрібно відзначити, що у законодавстві багатьох країн використовується механізм профспілкового представництва, коли вирішується питання про «найбільш представницьку профспілку», що визнається роботодавцем або державою, та встановлюються критерії для її визначення. Це питання є особливо актуальним в умовах профспілкового плюралізму. Законодавством таких країн, як Франція, Бельгія, Італія, Іспанія, встановлено правила щодо надання деяким найбільш численним і впливовим профспілкам статусу «найбільш представницької профспілки», яка отримує певні переваги, пільги та повноваження при здійсненні представництва працівників перед державними органами, під

час колективних переговорів, трудових спорів, при виборах до органів представництва працівників на підприємстві і т.ін. Необхідність законодавчого визначення поняття «найбільш представницька профспілка» викликана визнанням плюралізму профспілкового руху і наявністю різних за своєю чисельністю і впливом профспілок [5].

Пунктом 3 ст. 3 Кодексу законів про працю Болгарії закріплюється, що профспілка вважається представницькою, якщо до неї входять не менш 50 000 працівників, вона має організації більш ніж у половині галузей промисловості чи сфер діяльності в економіці країни, і утворила структури на національному та місцевому рівнях. Рада міністрів на загальнонаціональному рівні визначає, які профспілки є представницькими. Якщо профспілку визнано представницькою на загальнонаціональному рівні, усі організації та відділення, які входять до неї, також вважаються представницькими. Такі профспілки мають дві наступні переваги: вони можуть брати участь у тристоронніх переговорах і укладати колективні трудові угоди.

Розділ 29 Трудового кодексу Угорщини визначає представницьку профспілку як таку, чиї кандидати у виробничу раду одержують не менш 10% голосів. Профспілка також вважається представницькою, якщо не менш ніж 2/3 працівників однієї професії з даного підприємства є її членами.

Законодавство Польщі не встановлює загальної юридичної процедури для визначення представницької або найбільш представницької профспілки. Передбачено процедуру визначення представницького статусу для ведення переговорів на галузевому рівні. Представницькою вважається профспілка, членами якої є: не менше 500 000 працівників, або не менш 10 % від загальної кількості працівників, які, за статутом, можуть бути членами профспілки, але не менш 5000 осіб, або більшість працівників, на яких поширюється дія галузевої угоди. Статус представницької профспілки визначається судом провінції у Варшаві за запитом профспілки. Якщо загальнонаціональне об'єднання одержує статус представницького, то усі організації, які входять до нього, вважаються представницькими і можуть вести колективні переговори (розділ 241-17 глави 11 Трудового кодексу Польщі). Якщо на рівні підприємства є кілька профспілок, вони можуть домовитися про сумісну участь у переговорах чи про єдиного представника. Якщо така участь не досягнута, у переговорному процесі можуть брати участь ті профспілки, членами яких є не менше 50 % усіх працівників підприємства. Такий підхід заслуговує на увагу і є цікавим для національного законодавця.

У рамках профспілкового представництва залежно від ступеню охоплення працівників профспілковим членством у ТК РФ виділяється поняття найбільш представницької профспілки (найбільш представницької профспілкової організації), що охоплює не менш половини працівників, наділяючи її додатковими правами у системі соціального

партнерства. Наприклад, тільки найбільш представницька первинна профорганізація має право на урахування своєї думки при прийнятті роботодавцем локальних нормативних актів (ч. 1 ст. 372 ТК). Згідно з ч. 3 ст. 37 ТК первинна профспілкова організація, що об'єднує більш половини працівників організації, індивідуального підприємця, має право за рішенням свого виборного органу направити роботодавцю (його представнику) пропозицію про початок колективних переговорів від імені усіх працівників без попереднього утворення єдиного представницького органу.

Отже, як критерій належності профспілки до категорії «найбільш представницька профспілкова організація» російський законодавець обрав кількісний критерій — чисельність найбільш представницької профспілкової організації повинна бути не менш 50 відсотків від числа працівників підприємства.

У США також використовується критерій чисельності, оскільки відповідно до законодавства найбільш представницькою вважається профспілка, яка об'єднує не менш 30 відсотків працівників підприємства. Такій профспілці видається сертифікат, що підтверджує її репрезентативність. В інших зарубіжних країнах використовуються й інші критерії: а) кількісний — загальні розміри профспілкових внесків; б) якісні: незалежність, досвід, тривалість існування профспілки; в) інституційні: участь в органах функціонального представництва і результати виборів в органи представництва трудових колективів; г) функціональні: участь в укладенні загальнонаціональних колективних договорів [5, с. 238].

Особливістю національної моделі, передбаченої Законом України «Про соціальний діалог в Україні», є те, що для визначення складу суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців передбачено декілька критеріїв: наявність легалізації (реєстрації) зазначених організацій (об'єднань); 2) їх статус; 3) критерій чисельності; 4) галузева та територіальна розгалуженість.

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 (zareєстровані) 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, визначених ч. 2 ст. 133 Конституції України, а також не менш як три всеукраїнські профспілки.

На галузевому рівні для участі у колективних переговорах з укладення галузевих (міжгалузевих) угод та для делегування представників

до органів соціального діалогу на відповідному рівні репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання, які легалізовані (зареєстровані) відповідно до закону; є всеукраїнськими профспілками, членами яких є не менш як три відсотки працівників, зайнятих у відповідній галузі.

На територіальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення територіальних угод та для делегування представників до органів соціального діалогу репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання, які, крім легалізації (реєстрації) відповідно до закону, є обласними, місцевими профспілками, їх організаціями та об'єднаннями, створеними за територіальною ознакою, членами яких є не менш двох відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці.

На локальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів відповідно до закону репрезентативною є сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а у разі їх відсутності — вільно обрані представники (представник) працівників.

Що стосується профспілок та їх об'єднань, які не відповідають критеріям репрезентативності, то вони за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідно рівня для представлення своїх інтересів або вносити на розгляд відповідних органів соціального діалогу свої пропозиції, які є обов'язковими для розгляду сторонами під час формування узгодженої позиції та прийняття рішень.

Оцінка відповідності критеріям репрезентативності профспілок та їх об'єднань проводиться на національному та галузевому рівнях Національною службою посередництва і примирення, а на територіальному рівні відповідними відділеннями Національної служби посередництва і примирення. За результатами оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності Національна служба посередництва і примирення та її відділення ведуть реєстр цих організацій (об'єднань).

Таким чином, важливе значення Закону України «Про соціальний діалог в Україні» полягає не тільки у визначенні правових засад організації та порядку ведення соціального діалогу, а й у закріпленні юридичного механізму визнання репрезентативності профспілок та їх об'єднань і організацій роботодавців та їх об'єднань для участі у колективних переговорах з укладання колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах.

Останнє положення потребує окремого коментарю. Зі змісту Закону України «Про соціальний діалог» випливає, що визнання репрезентативності профспілок та їх об'єднань і організацій роботодавців та їх об'єднань є необхідним тільки у випадках, передбачених даним Законом. Проте на практиці соціальний діалог відбувається й в інших формах,

крім закріплених у частині першій ст. 8, та форм, про які йдеться у ч. 3 ст. 4 Закону. Згідно із ч. 1 ст. 8 соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах: обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод. У цій статті не передбачені такі форми соціального діалогу, як участь працівників та їх представників в управлінні організацією, участь представників працівників і роботодавців у вирішенні трудових спорів, формування і діяльність органів соціального діалогу, здійснення контролю за виконанням колективних договорів і угод, спільних рішень та деякі інші форми. Таким чином, із передбачених ст. 8 Закону форм соціального діалогу визнання репрезентативних профспілок та їх об'єднань передбачено лише для однієї форми — колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.

З такою позицією законодавця важко погодитися. В умовах профспілкового плюралізму визнання репрезентативності профспілок та їх об'єднань доцільно передбачити й при реалізації інших форм соціального діалогу. У зв'язку з цим ч. 3 ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» пропонується викласти у наступній редакції: «Для здійснення соціального діалогу склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності».

Питання профспілкового представництва не отримали належного законодавчого закріплення у проекті Трудового кодексу України. У главі 1 «Соціальний діалог» книги шостої «Колективні трудові відносини» відсутні спеціальні норми про представників працівників і роботодавців у соціальному діалозі. На нашу думку, необхідно вирізняти сторони соціального діалогу та їх представників. Сторонами соціального діалогу слід визнавати працівників і роботодавців, а профспілки та організації роботодавців — їх представниками. Тобто на національному, галузевому та територіальному рівнях стороною соціального діалогу є наймані працівники, а не профспілкова сторона, як це передбачено новим Законом і проектом Трудового кодексу України.

У зв'язку з цим становить інтерес законодавчий досвід регулювання профспілкового представництва у ТК РФ, розділ II «Соціальне партнерство у сфері праці» якого містить окрему главу 4 «Представники працівників і роботодавців у соціальному партнерстві». У ч. 1 ст. 29 ТК РФ перераховані організації, які можуть представляти інтереси працівників. Передусім, йдеться про профспілки та їх об'єднання. Представляти інтереси працівників може й первинна профспілкова організація, а також інші представники, обрані працівниками. Дана норма та інші норми глави 4 ТК РФ визначають статус представників працівників і роботодавців у соціальному діалозі, що необхідно зробити і у Законі України «Про соціальний діалог в Україні», і у книзі шостій нового Трудового кодексу України.

Л і т е р а т у р а

1. Ніколайченко Г. М. Представництво у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Г. М. Ніколайченко. — О., 2007. — 20 с.
2. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 груд. 2010 р. № 2862-VI // Урядовий кур'єр. — 2011. — 16 лют.
3. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 верес. 1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. — 1999. — № 45. — Ст. 397.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. проф. Ю. П. Орловский. — М. : Юрид. фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2007. — С. 99.
5. Мачульская Е. Е. Управление предприятием и трудовое право: опыт США / Е. Е. Мачульская. — М., 1996.
6. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. — М. : ТК Велби : Проспект, 2005. — С. 238.
7. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 лип. 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 36. — Ст. 361.

А н о т а ц і я

Чанишева Г. І. Профспілкове представництво у соціальному діалозі у сфері праці. — Стаття.

У статті аналізуються положення чинного законодавства, у тому числі Закону України «Про соціальний діалог в Україні», і проекту Трудового кодексу України про профспілкове представництво та вносяться конкретні пропозиції щодо їх удосконалення.

Ключові слова: соціальний діалог, працівники, профспілки, профспілкове представництво.

А н н о т а ц и я

Чанышева Г. И. Профсоюзное представительство в социальном диалоге в сфере труда. — Статья.

В статье анализируются положения действующего законодательства, в том числе Закона Украины «О социальном диалоге в Украине», и проекта Трудового кодекса Украины о профсоюзном представительстве и вносятся конкретные предложения по их совершенствованию.

Ключевые слова: социальный диалог, работники, профсоюзы, профсоюзное представительство.

S u m m a r y

Chanysheva G. I. Trade union's representation in the social dialog in the field of labour. — Article.

In the article the provisions of current legislation are being analyzed, including the Law of Ukraine «On the social dialog in Ukraine», and Draft of the Labour Code of Ukraine on the trade union's representation, and specific proposals on their improvement are being made.

Keywords: social dialog, employees, trade unions, trade union's representation.