

Реалізація права на інформацію та консультації у правовідносинах соціального діалогу

Краснова А.В.¹

Опубліковано	Секція	УДК
31.03.2025	Право	349.2

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.16619720>

Анотація. У статті аналізуються теоретичні та практичні питання реалізації права на інформацію та консультації у правовідносинах соціального діалогу.

Обґрунтовано доцільність доповнення класифікації колективних трудових правовідносин залежно від їх юридичного змісту таким видом зазначених правовідносин, як колективні трудові правовідносини зі здійснення права на інформацію та консультації. Ці правовідносини виникають та функціонують на рівні підприємства, виходячи з положень статей 21 і 29 Європейської соціальної хартії (переглянутої) та ст. 27 Хартії основних прав ЄС.

Зроблено висновок, що колективні трудові правовідносини зі здійснення права на інформацію та консультації одночасно є правовідносинами соціального діалогу, оскільки останній доцільно розглядати як систему колективних трудових відносин. Правовідносини соціального діалогу на практиці виникають та існують у вигляді конкретного виду колективних трудових правовідносин.

Правовідносини соціального діалогу у вигляді колективних трудових правовідносин зі здійснення права на інформацію та консультації виникають та функціонують на локальному рівні соціального діалогу. Вони являють собою двосторонній правовий зв'язок між правомочною стороною (сторона працівників) та зобов'язаною стороною (сторона роботодавця).

Встановлено певну неузгодженість між європейськими стандартами права на інформацію та консультації та актами національного законодавства в частині визначення суб'єктів цього права: Європейською соціальною хартією (переглянутою) (ст.ст. 21, 29) та Хартією основних прав ЄС (ст. 27) передбачається здійснення зазначеного права працівниками або їх представниками. У законодавстві України відсутні норми про здійснення права на інформацію та консультації безпосередньо працівниками. Що стосується представників працівників, то у Кодексі законів про працю України, Законі України «Про соціальний діалог в Україні» залишаються не визначеними їх коло та правовий статус.

Доведено необхідність імплементації в національне законодавство України закріпленого в актах Ради Європи та Європейського Союзу механізму реалізації права на інформацію та консультації з урахуванням законодавчого досвіду країн ЄС.

Ключові слова: трудові права, право на інформацію та консультації, працівники, роботодавці, професійні спілки, їх об'єднання, організації роботодавців, їх об'єднання,

¹ аспірантка кафедри кримінального права, процесу та криміналістики, Київський університет інтелектуальної власності та права

соціальний діалог, правовідносини із соціального діалогу, законодавство України, законодавство окремих країн ЄС.

Realisation of the right to information and consultation in legal relations of social dialogue

Annotation. The article analyses theoretical and practical issues of realisation of the right to information and consultation in legal relations of social dialogue.

The author substantiates the expediency of supplementing the classification of collective labour relations depending on their legal content with such a type of legal relations as collective labour relations for the exercise of the right to information and consultation. These legal relations arise and function at the enterprise level, based on the provisions of Articles 21 and 29 of the European Social Charter (revised) and Article 27 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union.

It is concluded that collective labour relations for the exercise of the right to information and consultation are at the same time social dialogue relations, since the latter should be considered as a system of collective labour relations.

Legal relations of social dialogue in the form of collective labour relations for the exercise of the right to information and consultation arise and function at the local level of social dialogue. They represent a bilateral legal relationship between the entitled party (the employees' side) and the obligated party (the employer's side).

There is a certain inconsistency between European standards of the right to information and consultation and national legislation in terms of defining the subjects of this right: the European Social Charter (revised) (Articles 21, 29) and the Charter of Fundamental Rights of the European Union (Article 27) provide for the exercise of this right by employees or their representatives. Ukrainian legislation does not contain provisions on the exercise of the right to information and consultation directly by employees. As for employee representatives, their scope and legal status remain undefined in the Labour Code of Ukraine and the Law of Ukraine 'On Social Dialogue in Ukraine'.

The need to implement in Ukrainian national legislation the mechanism for exercising the right to information and consultation enshrined in the acts of the Council of Europe and the European Union, taking into account the legislative experience of EU countries, has been proven.

Keywords: labour rights, right to information and consultation, employees, employers, trade unions, their associations, employers' organisations, their associations, social dialogue, legal relations in social dialogue, Ukrainian legislation, legislation of individual EU countries.

Вступ

Теоретичні та практичні проблеми забезпечення трудових прав перебувають у центрі уваги науковців в умовах реформування трудового законодавства, результатом якого має стати прийняття Трудового кодексу України. Право на інформацію та консультації як одне з основних трудових прав працівників проголошене в актах Ради Європи та Європейського Союзу, однак як окреме трудове право не закріплене в актах національного законодавства. Зокрема у ст. 21 Європейської соціальної хартії (переглянутої) встановлюються зобов'язання Сторін вживати або заохочувати передбачені цією статтею заходи з «метою забезпечення ефективного здійснення права працівників отримувати інформацію і консультації на підприємстві» [1]. Ідеться про право працівників отримувати інформацію про економічний і фінансовий стан підприємства, а також отримувати консультації щодо запропонованих рішень, які можуть суттєво впливати на інтереси працівників. Крім того, у ст. 29 Європейської соціальної хартії закріплене право на інформацію та консультації під час колективного звільнення.

У ст. 27 Хартії основних прав ЄС від 7 грудня 2000 року [2] проголошене право працівників на отримання інформації та проведення консультацій на рівні підприємства.

Актуальним питанням сучасної науки трудового права є розробка галузевого механізму забезпечення права на інформацію та консультації. Важливим питанням також є визначення та характеристика правовідносин, в яких реалізується зазначене право. Окреслена проблематика ще не була предметом спеціального комплексного дослідження у доктрині трудового права.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження теоретичних і практичних питань реалізації права на інформацію та консультації у правовідносинах соціального діалогу з урахуванням європейських стандартів, законодавчого досвіду окремих країн ЄС.

Результати

Окремі аспекти юридичного забезпечення права на інформацію та консультації досліджуються у наукових працях Г.І. Чанишевої [3; 4], Я.В. Сімутіної [5], О.М. Рим [6; 7], Алексєєнко І. [8] та ін. Водночас поза увагою науковців у більшості випадків залишаються правовідносини, в рамках яких реалізується зазначене право.

У теорії права правовідносини визначаються як суспільні відносини, учасники яких є носіями суб'єктивних прав та юридичних обов'язків [9, с.302]. У складі правовідносин як системи елементів і зв'язків виділяються такі елементи, як суб'єкти, об'єкти, фактичні обставини (юридичні факти) та юридичний зміст (суб'єктивні права та юридичні обов'язки суб'єктів).

Зв'язки між суб'єктами правовідносин виражаються за допомогою взаємних суб'єктивних прав та юридичних обов'язків, а самі правовідносини є індивідуалізованим зв'язком між його суб'єктами.

Право на інформацію та консультації як суб'єктивне право є складовою змісту певного виду правовідносин, визначення яких потребує окремого дослідження.

Потрібно відзначити, що право на інформацію та консультації за своєю правовою природою може бути як індивідуальним, так і колективним трудовим правом. Такий висновок впливає зі змісту абзацу першого ст. 21 Європейської соціальної хартії (переглянутої), в якому право працівників отримувати інформацію та консультації на підприємстві пов'язується з «можливістю працівників або їх представників». Виходячи зі змісту ст. 29 Європейської соціальної хартії (переглянутої), право на інформацію та консультації під час колективного звільнення за своєю правовою природою є колективним трудовим правом, оскільки у зазначеній статті йдеться про обов'язок роботодавця завчасно до колективного звільнення інформувати та консультувати представників працівників про шляхи і засоби запобігання такому звільненню або обмеження кількості звільнюваних осіб і пом'якшення наслідків звільнення.

Як відзначає Я.В. Сімутіна в аналітичному огляді «Соціальний діалог як ключова умова сталого розвитку та євроінтеграції», правом на отримання інформації та консультацій можуть користуватися працівники або їх представники, а це означає, що цим правом володіють як окремі працівники, так і група працівників або представницькі організації. У деяких випадках національне законодавство чітко визначає ці права як індивідуальні права, а також право отримувати та пропонувати відповіді на ініціативи, пов'язані з їхньою роботою, змінами у сфері праці, заробітною платою, а також на всі питання щодо організації робочого процесу [5, с. 40-41].

Здійснення права на інформацію та консультації безпосередньо працівниками відбувається в рамках індивідуальних трудових правовідносин, суб'єктами яких є працівник і роботодавець.

Право на інформацію та консультації як колективне трудове право реалізується в колективних трудових правовідносинах, коло суб'єктів яких є іншим. Г.І. Чанишева на

підставі аналізу чинного законодавства України до суб'єктів колективних трудових правовідносин відносить: сторони соціального діалогу та їх суб'єктів, визначені ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», трудові колективи, організації профспілки, профспілкові органи, профспілкові представники, органи соціального діалогу, НСПП та її відділення, примирні органи з вирішення трудових спорів (конфліктів) [10, с. 256-257].

До зазначеного переліку потрібно включити ще представників працівників, коло і правовий статус яких не закріплені у нормах Кодексу законів про працю України, чинних законів «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди».

Термін «представники працівників» визначений у ст. 3 Конвенції МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються 1971 року, відповідно до якої цей термін «означає осіб, яких визнано такими відповідно до національного законодавства чи практики, зокрема: а) представників професійних спілок, а саме представників, призначених чи обраних професійними спілками або членами таких профспілок; або б) виборних представників, а саме представників, вільно обраних працівниками підприємства відповідно до положень національного законодавства чи правил або колективних угод, і до функцій яких не входить діяльність, яку визнано як виключну прерогативу професійних спілок у відповідній країні» [11]. Зазначене поняття доцільно закріпити в новій редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Заслужують на увагу відповідні норми Закону Румунії «Про соціальний діалог» від 19 грудня 2022 року № 367, у и. 9 ст. 1 розділу I якого представники працівників/працівниць визначені як «особи, обрані в порядку, встановленому цим Законом, та уповноважені працівниками/працівницями представляти їх інтереси відповідно до закону» [12]. У главі VI «Представники працівників» (ст.ст. 57-62) розділу II Закону Румунії «Про соціальний діалог» містяться норми про порядок обрання зазначених осіб, вимоги до них, кількість обраних представників працівників/працівниць, строк їх повноважень, основні завдання, гарантії діяльності.

Як відзначає О.М. Рим, «правовідносини, що виникають між працівниками та роботодавцями щодо організації праці та управління трудовим процесом, разом з правовідносинами соціального діалогу у праві ЄС входять до структури колективного трудового права. Цей різновид колективно-трудова відносин виникає у разі реалізації працівниками права на інформування, консультування та участь у прийнятті рішень на підприємстві» [5, с. 468].

Із цього твердження випливає, що вчена розмежовує правовідносини соціального діалогу та колективні трудові правовідносини, що викликає заперечення.

На теперішній час у доктрині трудового права вже усталеною є наукова позиція щодо реалізації колективних трудових прав у рамках колективних трудових правовідносин. Г.І. Чанишева визначає колективні трудові правовідносини як урегульовані нормами трудового права вольові суспільні відносини, у рамках яких їх суб'єкти здійснюють колективні трудові права та виконують кореспондуючі їм трудові обов'язки відповідно до чинного трудового законодавства [10, с. 254-255].

Г.І. Чанишева виокремлює, крім загальних ознак, притаманних усім правовідносинам, специфічні ознаки колективних трудових правовідносин [10, с. 255], а також здійснює їх класифікацію за різними критеріями, в тому числі за змістом. Залежно від того, яке колективне трудове право входить до змісту колективних трудових правовідносин, вчена виділяє такі їх види: з участі працівників, їх представників в управлінні підприємством, установою, організацією; з ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і договорів; зі здійснення сторонами взаємного контролю за виконанням колективних угод і договорів; з утворення та діяльності органів соціального діалогу; із діяльності професійних спілок, їх об'єднань щодо представництва

і захисту прав та інтересів працівників; із діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань щодо представництва і захисту прав та інтересів роботодавців; із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Отже, якщо у здійсненій Г.І. Чанишевою класифікації колективних трудових правовідносин виокремлюються правовідносини з ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і договорів, то цілком логічним видається доповнення зазначеної класифікації колективних трудових правовідносин залежно від їхнього юридичного змісту таким видом правовідносин, як колективні трудові відносини зі здійснення права на інформацію та консультації. Зазначені правовідносини виникають та функціонують на рівні підприємства, виходячи з положень статей 21 і 29 Європейської соціальної хартії (переглянутої) та ст. 27 Хартії основних прав ЄС.

Колективні трудові правовідносини зі здійснення права на інформацію та консультації одночасно можна вважати правовідносинами соціального діалогу. У науці трудового права висновок про взаємозв'язок колективних трудових правовідносин з правовідносинами соціального діалогу обґрунтований Г.І. Чанишевою. На думку вченої, правовідносини із соціального діалогу у сфері праці реально існують як конкретні види колективних трудових правовідносин.

Г.І. Чанишева акцентує увагу на тому, що йдеться саме про правовідносини із соціального діалогу у сфері праці, оскільки правовідносини із соціального діалогу в цілому є більш широкими [10, с. 255].

Отже, при здійсненні працівниками, їх представниками права на інформацію та консультації на підприємстві виникають правовідносини соціального діалогу у вигляді колективних трудових правовідносин зі здійснення зазначеного права.

Особливістю колективних трудових правовідносин зі здійснення права на інформацію та консультації є те, що вони виникають та існують на локальному рівні соціального діалогу. Як правовідносини соціального діалогу на локальному рівні зазначені правовідносини являють собою двосторонній правовий зв'язок. Сторонами соціального діалогу в такому випадку, виходячи зі змісту абзацу п'ятого частини другої ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», є сторона працівників і сторона роботодавця. Суб'єктами сторони працівників є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників, а суб'єктами сторони роботодавця – роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

При цьому неврегульованим залишається питання про представництво працівників при здійсненні права на інформацію та консультації за відсутності первинної профспілкової організації. Тому видається доцільним доповнити абзац п'ятий частини другої ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» після слів «...ведення колективних переговорів» словами «здійснення права на інформацію та консультації».

Також потрібно звернути увагу на те, що в абзаці п'ятому частини другої ст. 4 Закону до суб'єктів сторони працівників віднесено первинні профспілкові організації та не зазначається про профспілкового представника, уповноваженого згідно із статутом на представництво інтересів членів профспілки в організаціях, де не створюються виборні органи первинних профспілкових організацій. Тому доцільно було б доповнити абзац п'ятий частини другої ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» після слів «...первинні профспілкові організації» словами «(профспілкового представника)».

Висновки

Таким чином, класифікацію колективних трудових правовідносин залежно від їх юридичного змісту доцільно доповнити таким видом зазначених правовідносин, як колективні трудові правовідносини зі здійснення права на інформацію та консультації.

Зазначені правовідносини виникають та функціонують на рівні підприємства, виходячи з положень статей 21 і 29 Європейської соціальної хартії (переглянутої) та ст. 27 Хартії основних прав ЄС.

Колективні трудові правовідносини зі здійснення права на інформацію та консультації одночасно є правовідносинами соціального діалогу, оскільки останній доцільно розглядати як систему колективних трудових відносин. А самі правовідносини соціального діалогу на практиці виникають та існують у вигляді конкретного виду колективних трудових правовідносин.

Правовідносини соціального діалогу у вигляді колективних трудових правовідносин зі здійснення права на інформацію та консультації виникають та функціонують на локальному рівні соціального діалогу. Вони являють собою двосторонній правовий зв'язок між правомочною стороною (сторона працівників) та зобов'язаною стороною (сторона роботодавця).

Потрібно констатувати певну неузгодженість між європейськими стандартами права на інформацію та консультації та актами національного законодавства в частині визначення суб'єктів цього права: Європейською соціальною хартією (переглянутою) (ст.ст. 21, 29) та Хартією основних прав ЄС (ст. 27) передбачається здійснення зазначеного права працівниками або їх представниками. У законодавстві України відсутні норми про здійснення права на інформацію та консультації безпосередньо працівниками. Що стосується представників працівників, то у Кодексі законів про працю України, Законі України «Про соціальний діалог в Україні» залишаються не визначеними їх коло та правовий статус.

У національне законодавство України необхідно імплементувати закріплений в актах Ради Європи та Європейського Союзу механізм реалізації права на інформацію та консультації з урахуванням законодавчого досвіду країн ЄС.

Список використаних джерел

1. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03 травня 1996 року. Відомості Верховної Ради України. 2007. №51. Ст. 2096.
2. Хартія основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 року. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU00303>
3. Чанишева Г.І. Право працівників на інформацію і консультації: міжнародні стандарти та законодавство України. Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. 2000. № 12(1). С. 119–126.
4. Чанишева Г. І. Колективні трудові права за Європейською соціальною хартією (переглянутою) і законодавство України. Підприємництво, господарство і право. 2021. №5. С. 69-73.
5. Сімутіна Я.В. Соціальний діалог як ключова умова сталого розвитку та євроінтеграції: аналітичний огляд. Публікація розроблена в межах проєкту Ради Європи «Посилення соціального захисту в Україні», що впроваджується в межах Плану дій Ради Європи для України «Стійкість, відновлення, відбудова» на 2023–2026 рр., 2025 р. URL: <https://rm.coe.int/electronic-version-social-dialogue-as-a-key-condition-for-sustainable-/1680b492d1>
6. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу : монографія. Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
7. Рим О.М. Колективні трудові права як загальні принципи трудового права Європейського Союзу. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2019. №5. С. 43-46.
8. Алексеєнко І. Колективні трудові права у гіг-економіці України: проблеми їх реалізації. Науковий вісник Дніпровського державного університету внутрішніх справ. 2023. № 1. С. 150-151.

9. Загальна теорія права : підручник / [О.В. Петришин, Д.В. Лук'янов, С.І. Максимов, В.С. Смородинський та ін.] ; за ред. О.В. Петришина. Харків : Право. 2020. 568 с.
10. Чанишева Г.І. Колективні трудові правовідносини. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право / редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 254-259.
11. Конвенція МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються 1971 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_186#Text
12. Legea nr. 367/2022 privind dialogul social. URL: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocument/262989>