

3. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019.
https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

Ключові слова: педагогічні працівники, трудова правосуб'єктність, законодавство України.

Ключевые слова: педагогические работники, трудовая правосубъектность, законодательство Украины.

Key words: pedagogical employees, labour capacity, legislation of Ukraine.

КРАСНОВА АНАСТАСІЯ ВАЛЕРІЇВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ПРАВО НА ІНФОРМАЦІЮ ТА КОНСУЛЬТАЦІЇ У СИСТЕМІ ТРУДОВИХ ПРАВ

У науці трудового права у системі трудових прав виокремлюються індивідуальні та колективні трудові права. Останні закріплюються у міжнародно-правових актах і актах національного законодавства. У міжнародно-правових актах закріплені такі колективні трудові права, як право працівників і роботодавців на свободу об'єднання, право працівників на участь в управлінні організацією, право працівників і роботодавців на колективні переговори і укладення колективних договорів, право працівників і роботодавців (їх представників) на інформацію та консультації, право працівників і роботодавців на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). В Європейській соціальній хартії (переглянутій) проголошені ще такі колективні трудові права, як право працівників і роботодавців на колективні дії, включаючи право на страйк), право працівників отримувати інформацію та консультації під час колективного звільнення.

Теорію колективних трудових прав у сучасній науці трудового права розробляє Г.І. Чанишева. Вчена відзначає, що зазначені права є колективними правами, по-перше, через те, що здійснюються колективними суб'єктами: сторонами соціального діалогу та їх суб'єктами, як вони визначені ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», колективами працівників, організаціями профспілки (дані організації визначаються у ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», хоча у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» про них не згадується), профспілковими органами, профспілковими представниками. По-друге, колективний характер даних прав обумовлений формою (порядком) їх здійснення як безпосередньо колективом працівників, роботодавцем, так і через уповноважених представників (профспілки, їх об'єднання, організації роботодавців, їх об'єднання та ін.).

Віднесення права на інформацію та консультації до колективних трудових прав означає, що зазначені права мають допоміжний, обслуговуючий характер щодо індивідуальних трудових прав, покликані сприяти їх ефективному здійсненню.

Серед європейських актів, у яких закріплене право на інформацію та консультації, слід назвати передусім Європейську соціальну хартію (переглянуту) 1996 року. Зазначене право проголошене у ст. 21 Європейської соціальної хартії (переглянутої), в якій йдеться про конкретні зобов'язання Сторін вживати або заохочувати передбачені даною статтею заходи з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників отримувати інформацію і консультації на підприємстві.

Право на інформацію та консультації закріплене в актах Європейського Союзу, а саме Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року та Хартії основних прав ЄС від 7 грудня 2000 року. У розділі I «Основні соціальні права працівників» Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників статті 17 і 18 присвячені регламентації інформування, консультацій та участі працівників в управлінні. Положення зазначених статей мають особливе значення для компаній чи груп компаній, у яких є підприємства або компанії у двох чи більше державах-членах ЄС.

У ст. 27 Хартії основних прав ЄС від 7 грудня 2000 року проголошене право працівників на отримання інформації та проведення консультацій на рівні підприємства. На відміну від Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників Хартія основних прав ЄС носить юридично обов'язковий характер. Вона закріплює основні політичні, соціальні та економічні права громадян ЄС. Після урочистого проголошення на засіданні Європейської Ради (Ніцца, 7 грудня 2000 року) Хартія так і не стала складовою Конституції ЄС, через що її статус певний час залишався не визначеним. Хартія не мала повної юридичної сили до набрання чинності Лісабонським договором 2009 року, яким було визнано права, свободи та принципи, проголошені в Хартії 2000 року і зроблено її юридично обов'язковою. Це означає, що держави-члени ЄС мають імплементувати її положення у національне законодавство.

У ст. 27 Хартії основних прав ЄС йдеться про отримання інформації та проведення консультацій тільки на рівні підприємства. Передбачене ст. 21 Європейської соціальної хартії (переглянутої) право на інформацію та консультації також здійснюється в межах підприємства. Суб'єктами даного права в першому і другому випадках визнано працівників та їх представників.

Європейська соціальна хартія (переглянута) була ратифікована Законом України від 14 вересня 2006 року і є частиною національного законодавства. Відповідно до зазначеного Закону ст. 21 увійшла до переліку статей, за якими Україна взяла на себе зобов'язання вважати їх обов'язковими.

Водночас право на інформацію та консультації не отримало законодавчого закріплення в актах трудового законодавства. Зазначене право відсутнє у ст. 2 чинного КЗпП України, в якій міститься перелік основних трудових прав працівників. Оскільки право на інформацію та

консультації зазначеними вище актами Ради Європи та Європейського Союзу визнане також за представниками працівників, воно мало б бути закріплене належним чином у відповідних законодавчих актах, які встановлюють правовий статус представників працівників та їх повноваження. Проте у ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року передбачене тільки право профспілок, їх об'єднань на інформацію з питань праці та соціально-економічного розвитку.

Зазначені прогалини не усунуто у проекті Трудового кодексу України. Право на інформацію та консультації не передбачено ст. 20 законопроекту, що закріплює основні права працівника. Що стосується прав профспілок, їх об'єднань, то відповідні норми у проекті Трудового кодексу України взагалі відсутні.

Ключові слова: система трудових прав, колективні трудові права, право на інформацію та консультації.

Ключевые слова: система трудовых прав, коллективные трудовые права, право на информацию и консультации.

Key words: system of labour rights, collective labour rights, right to information and consultation.

ОПАРА НАТАЛІЯ ГЕННАДІЇВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ЖУРНАЛІСТИ ЯК ОСОБЛИВІ СУБ'ЄКТИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Серед різних професій професія журналіста вирізняється унікальністю та універсальністю. Люди, які обрали ці професію, завжди перебувають у центрі різноманітних подій, володіють великим обсягом інформації, новин, які мають оперативно та об'єктивно висвітлювати у засобах масової інформації. Професія журналіста носить творчий характер, у зв'язку з чим журналістів у чинному законодавстві віднесено до творчих працівників. На законодавчому рівні поняття журналіста закріплене у ст. 1 Закону України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів» [1]. Аналізуючи законодавче визначення цієї професії, слід виокремити такі аспекти: 1) професія журналіста належить до творчих професій, а сам журналіст – до категорії творчих працівників; 2) сутність професії журналіста полягає у професійному зборі, одержанні, створенні та підготовці інформації для засобів масової інформації; 3) професія журналіста пов'язана з виконанням редакційно-посадових службових обов'язків в засобі масової інформації; 4) виконання зазначених обов'язків може мати місце при зайнятті журналістом штатної посади або на позаштатних засадах у засобі масової інформації. Види останніх та їх визначення закріплені у