

Ключові слова: Міжнародна організація праці, цілі Міжнародної організації праці, цифрова епоха.

Ключевые слова: Международная организация труда, цели Международной организации труда, цифровая эпоха.

Key words: International Labour Organization, aims of International Labour Organization, digital age.

КРАСНОВА АНАСТАСІЯ ВАЛЕРІЙВНА

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

НОРМАТИВНЕ ЗАКРІПЛЕННЯ ПРАВА НА ІНФОРМАЦІЮ ТА КОНСУЛЬТАЦІЇ У ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ ТА ЛИТОВСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ

Право на інформацію та консультації належить до основних трудових прав працівників і роботодавців, сторін соціального діалогу як вони визначені у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року [1]. Зазначене право є основним трудовим правом, оскільки проголошене у міжнародно-правових актах, актах Ради Європи та Європейського Союзу.

Право на інформацію та консультації закріплене у ст. 21 Європейської соціальної хартії (переглянутої), в якій йдеться про конкретні зобов'язання Сторін «вживати або заохочувати передбачені цією статтею заходи з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників отримувати інформацію і консультації на підприємстві» [2].

Право на інформацію та консультації закріплене в актах Європейського Союзу, а саме Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року (ст. 17) [3] та Хартії основних прав ЄС від 7 грудня 2000 року [4]. У ст. 27 Хартії основних прав ЄС проголошене право працівників на отримання інформації та проведення консультацій 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.

Перевагою національного законодавства є закріплення обміну інформацією та проведення консультацій як одна з основних форм соціального діалогу на всіх його рівнях, а не тільки на локальному рівні. У частині першій ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» серед форм здійснення соціального діалогу на відповідному рівні передбачені обмін інформацією та консультації. У наступних частинах зазначеної статті (другій і третій) закріплені мета зазначених форм соціального діалогу та порядок їх здійснення. У першому

випадку – це «з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики». У другому – «визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції».

Проте як індивідуальне і колективне трудове право зазначене право не знайшло належного законодавчого закріплення у трудовому законодавстві України. Право на інформацію та консультації не передбачене в ст. 2 чинного КЗпП України [5], в якій міститься перелік основних трудових прав працівників. У ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року [6] передбачене тільки право профспілок, їх об'єднань на інформацію з питань праці та соціально-економічного розвитку. У ст. 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року [7] також закріплене тільки право на інформацію, хоча його зміст є більш широким порівняно з аналогічним правом профспілок, їх об'єднань, закріпленим у ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Зазначені прогалини не усунуто у проекті Трудового кодексу України [8]. Право на інформацію та консультації не передбачено ст. 20 законопроекту, в якій закріплюються основні права працівника. Що стосується прав профспілок, їх об'єднань, організації роботодавців, їх об'єднань, то відповідні норми у проекті Трудового кодексу України взагалі відсутні.

Для національного законодавця представляє інтерес досвід нормативного закріплення права на інформацію та консультації в Литовській Республіці. Цей досвід є особливо значущим для інтеграції України в європейський правовий простір, враховуючи те, що Литовська Республіка є членом Європейського Союзу, а прийнятий 14 вересня 2016 року Трудовий кодекс [9] враховує європейські стандарти трудових прав.

У ст. 23 ТК Литовської Республіки закріплено обов'язок роботодавця надавати інформацію про стан трудових відносин. Ідеться про надання інформації про працівників і умови їх праці або інших аспектах трудових відносин компетентним органам.

У частині першій ст. 25 ТК Литовської Республіки встановлено обов'язок сторін трудового договору своєчасно інформувати одна одну про будь-які обставини, що можуть суттєво вплинути на укладення, виконання і розірвання договору. Ця інформація має бути надана достовірно, безоплатно і у встановлені сторонами трудового договору розумні строки.

На особливу увагу заслуговують норми глави III «Інформування і консультування» Розділу III «Форми соціального партнерства» Частини III «Колективні трудові відносини» ТК Литовської Республіки. У ст. 203 закріплене право працівників та їх представників на інформування та консультування. Це право може здійснюватися працівниками як через робочі ради, так і безпосередньо. Встановлено, що у встановлених цим Кодексом, колективними договорами, угодами між роботодавцем і робочою радою, а також іншими нормами трудового

права випадках і у встановленими ними порядку працівники через робочі ради мають право на отримання інформації та участь у консультаціях з роботодавцями та їх представниками з питань, пов'язаних з реалізацією і захистом трудових, соціальних, економічних прав та інтересів працівників.

У встановлених цим Кодексом випадках і у встановленому ним порядку право на інформування і консультування здійснюється працівниками безпосередньо.

Далі у статтях 204–209 ТК Литовської Республіки закріплюється механізм здійснення зазначеного права та відповідальність за невиконання обов'язків з інформування та консультування. Це означає, що в ТК Литовської Республіки нормативне закріплення права на інформацію і консультації не носить декларативний характер, а вирізняється встановленням чіткого порядку його реалізації та захисту.

Список використаної літератури:

1. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2852-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.
2. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03 травня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51. Ст. 2096.
3. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року. *Акти європейського права із соціальних питань*. К.: Парламентське видавництво, 2005.
4. Хартія основних прав Європейського Союзу от 07 декабря 2000 года. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524/print
5. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII.
6. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.
7. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. № 5026-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 22. Ст. 216.
8. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019. https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
9. Трудовой кодекс Литовской Республики: Утв. Законом Литовской Республики от 14 сентября 2016 г. № XII-2603. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/77e984b2340a11e8a149e8c8fbedd2503?jfwid=-k3id7tf7e>

Ключові слова: основні трудові права, право на інформацію та консультації, законодавство України, законодавство Литовської Республіки.

Ключевые слова: основные трудовые права, право на информацию и консультации, законодательство Украины, законодательство Литовской Республики.

Key words: basic labor rights, the right to information and consultations, the legislation of Ukraine, the legislation of the Republic of Lithuania.