



УДК 349.2(477)

## ОБМІН ІНФОРМАЦІЄЮ ЯК ФОРМА ЗДІЙСНЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ

Чанишева Г.І., д. ю. н., професор,  
декан соціально-правового факультету  
Національний університет «Одеська юридична академія»

Чанишев Р.І., к. ю. н., доцент,  
доцент кафедри інформаційних технологій  
Національний університет «Одеська юридична академія»

У статті досліджуються характерні ознаки обміну інформацією як форми здійснення соціального діалогу у сфері праці. Визначається співвідношення обміну інформацією з іншими формами соціального діалогу. Уносяться пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання обміну інформацією Законом України «Про соціальний діалог в Україні».

**Ключові слова:** соціальний діалог, форми здійснення соціального діалогу, обмін інформацією.

В статье исследуются характерные признаки обмена информацией как формы осуществления социального диалога в сфере труда. Определяется соотношение обмена информацией с иными формами социального диалога. Вносятся предложения по совершенствованию правового регулирования обмена информацией Законом Украины «О социальном диалоге в Украине».

**Ключевые слова:** социальный диалог, формы осуществления социального диалога, обмен информацией.

Chanysheva G.I., Chanyshv R.I. EXCHANGE OF INFORMATION AS A FORM OF CARRYING OUT OF THE SOCIAL DIALOGUE IN THE FIELD OF LABOUR

Characteristic features of exchange of information as a form of carrying out of the social dialogue in the field of labour are researched in the article. Correlation of exchange of information with other forms of social dialogue is determined. Proposals on improvement of legal regulation of exchange of information by the Law of Ukraine "On Social Dialogue in Ukraine" are introduced.

**Key words:** social dialogue, forms of carrying out of the social dialogue, exchange of information.

**Постановка проблеми.** Законом України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. [1] уперше в національному законодавстві було визначено правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення й реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин і забезпечення підвищення рівня та якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві.

Ступінь розробленості проблеми. Розробка теорії соціального діалогу є одним із актуальних напрямів досліджень сучасної науки трудового права. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці аналізуються в роботах В.В. Жернакова, В.І. Комарницького, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, В.О. Процевського, М.В. Сорочишина, Г.А. Трунової, О.М. Ярошенка та ін.

Законодавче визначення поняття, принципів, рівнів і сторін, органів соціального діалогу й інших важливих питань потребують ґрунтовних наукових досліджень у цій сфері. Одним із таких питань є питання про форми здійснення соціального діалогу, що були вперше закріплені ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

**Метою статті** є дослідження теоретичних і практичних питань здійснення обміну інформацією як однієї з форм соціального діалогу у сфері праці, а також унесення пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства в цій сфері.

**Виклад основного матеріалу.** Для позначення процесу визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей і прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконав-

чої влади й органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної й економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин у національному законодавстві застосовується термін «соціальний діалог».

Здійснення соціального діалогу відбувається в передбачених законом формах. Міжнародна організація праці (далі – МОП) визнає такі форми соціального діалогу, як переговори, консультації, обмін інформацією між урядом, роботодавцями і працівниками або на рівні МОП із питань економічної та соціальної політики, які становлять спільний інтерес.

До форм соціального партнерства у трудових кодексах постсоціалістичних країн заохочується колективні переговори з розробки проєктів колективних договорів, колективних угод і їх укладення. Законодавче закріплення інших форм соціального партнерства деякою мірою відрізняється. Так, у ст. 26 Трудового кодексу (далі – ТК) Киргизької Республіки [2] названо взаємні консультації (переговори) з питань регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних із ними відносин, забезпечення гарантій трудових прав працівників і вдосконалення трудового законодавства, а також участь представників працівників і роботодавців у досудовому вирішенні трудових спорів. Ст. 19 ТК Республіки Молдова [3] передбачено ще три форми соціального партнерства: участь у розгляді проєктів нормативних актів і пропозицій, що стосуються соціально-економічних реформ, у вдосконаленні трудового законодавства, забезпеченні громадянського примирення, вирішенні колективних трудових конфліктів; взаємні консультації (переговори) з питань регулювання трудових відносин та інших безпо-

середньо пов'язаних із ними відносин; участь працівників (їхніх представників) в управлінні підприємством.

Ст. 42 ТК Республіки Вірменія [4], крім проведення колективних переговорів у зв'язку зі складенням проекту й укладенням колективного договору, закріплено ще таку форму соціально-партнерства, як проведення взаємних консультацій і взаємний обмін інформацією.

Три форми соціального партнерства передбачено ст. 43 ТК Литовської Республіки [5]. Крім ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів, у цій статті йдеться про участь у діяльності двосторонніх або тристоронніх рад (комісій, комітетів) і реалізації представниками працівників прав у сфері інформування й консультування, а також інших прав, пов'язаних з участю в прийнятті роботодавцем рішень.

Не всі із зазначених форм докладно регулюються кодексами. Найбільш повно врегульованими є колективні переговори з укладення колективних угод і колективних договорів. Що стосується надання інформації, то ця форма соціального діалогу регулюється спеціальними нормами, що містяться в окремих главах, присвячених регулюванню соціального партнерства (наприклад, у Трудових кодексах Республіки Вірменія та Литовської Республіки). Так, відповідно до частини першої ст. 43 ТК Республіки Вірменія, працівники мають право на отримання не забороненої законом інформації, що стосується трудових відносин. Цією самою статтею встановлюються суб'єкти й обсяг одержуваної інформації, її зміст, порядок і умови надання. Щоправда, у зазначеній статті йдеться про одностороннє надання інформації роботодавцем представникам працівників.

Спеціальні норми про інформування та консультування містяться в частині II «Колективні трудові відносини» ТК Литовської Республіки. Відповідно до ч. 1 ст. 43, працівники мають право на інформування і право на консультування. Інформування визначається як передання інформації (даних) представникам працівників з метою ознайомлення із сутністю справи. Консультування – обмін думками, а також початок і розвиток діалогу між представниками працівників і роботодавцем. У ч. 2 цієї статті закріплено обов'язок роботодавця регулярно, не рідше ніж один раз на рік, інформувати представників працівників про нинішню та майбутню діяльність підприємства (структурного підрозділу), економічне становище і стан трудових відносин, а також консультуватися з ними. Ці й інші норми ст. 43 ТК Литовської Республіки відповідають положенням Директиви № 2002/14/ЄС від 11 березня 2002 р. про встановлення загальних меж щодо інформування і проведення консультацій із працівниками [6].

Згідно з ч. 1 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.

Далі в ч. 2 зазначеної статті закріплюються мета й порядок обміну інформацією. Передбачається, що обмін інформацією здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень із питань економічної та соціальної політики.

Порядок обміну інформацією визначається сторонами. Жодна зі сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація, відповідно до закону, належить до інформації з обмеженим доступом.

Обмін інформацією відрізняється від інших форм соціального діалогу (консультацій, узгоджувальних процедур, колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод) за метою, способом регулювання, строками, порядком ведення, правовими наслідками.

Що стосується зазначеної вище мети обміну інформацією, то позиція законодавця із цього питання викликає заперечення. У цьому випадку мета обміну інформацією частково збігається з поняттям соціального діалогу, визначеним у ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Отже, формулювання мети обміну інформацією через сутність поняття соціального діалогу не є прийнятним. У цьому випадку метою обміну інформації може бути визначено здійснення взаємного контролю за виконанням узятих зобов'язань, реалізацією спільних проектів і програм тощо.

Аналіз змісту ч. 2 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» дає змогу визначити такі характерні ознаки обміну інформацією як форми здійснення соціального діалогу.

Зі ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» випливає, що обмін інформацією як форма соціального діалогу здійснюється на національному, галузевому, територіальному й локальному рівнях сторонами соціального діалогу, як вони визначені ст. 4 зазначеного Закону. На національному, галузевому й територіальному рівнях сторонами соціального діалогу є профспілкова сторона, сторона роботодавців і сторона органів виконавчої влади. Кожна із зазначених сторін має своїх представників, які в ст. 4 називаються суб'єктами, відповідно, профспілкової сторони, сторони роботодавців і сторони органів виконавчої влади.

Суб'єктами профспілкової сторони є професійні спілки, їхні об'єднання, правовий статус яких визначено Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [7]. Згідно з ч. 2 ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», на національному рівні суб'єктами профспілкової сторони є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; на галузевому рівні – усеукраїнські профспілки, їхні об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; на територіальному рівні – профспілки відповідного рівня та їхні об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

На національному, галузевому й територіальному рівнях суб'єктами сторони роботодавців у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визнано організації роботодавців і їхні об'єднання, правовий статус яких закріплено Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [8]. На національному рівні суб'єктами сторони роботодавців є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус усеукраїнських; на галузевому рівні – усеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; на територіальному рівні – організації роботодавців та їхні об'єднання, що діють на терито-



рії відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Суб'єктами органів виконавчої влади на національному рівні, відповідно до ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», є Кабінет Міністрів України; на галузевому рівні – відповідні центральні органи виконавчої влади; на територіальному рівні – місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. Крім того, на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством. Правовий статус органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування та їхні конкретні повноваження у сфері соціального діалогу визначено Законами України: «Про Кабінет Міністрів України», «Про центральні органи виконавчої влади», «Про місцеві державні адміністрації», «Про місцеве самоврядування в Україні». При цьому варто погодитися з позицією законодавця про визнання стороною соціального діалогу не держави, як про це зазначають деякі науковці, а саме конкретних органів державної влади.

На локальному рівні сторонами соціального діалогу в ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначено сторону працівників і сторону роботодавців. Суб'єктами сторони працівників є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників. Суб'єктами сторони роботодавців визнано роботодавця та/або уповноважених представників роботодавця.

Отже, особливостями національної моделі обміну інформацією є те, що ця форма соціального діалогу здійснюється на всіх його рівнях, по-перше, а по-друге, ідеться про взаємне надання інформації сторонами соціального діалогу, а не тільки про одностороннє надання інформації роботодавцем представникам працівників.

Порядок обміну інформацією не регламентується законом, на відміну, наприклад, від колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод. Цей порядок не передбачається й іншими законодавчими актами. Так, згідно з ч. 1 ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», профспілки, їхні об'єднання мають право одержувати безоплатно інформацію від роботодавців або їхніх об'єднань, державних органів та органів місцевого самоврядування з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів, а також інформацію про результати господарської діяльності підприємств, установ або організацій. Зазначена інформація має бути надана не пізніше п'ятиденного терміну. Крім того, ч. 1 ст. 45 зазначеного Закону закріплено обов'язок роботодавців, їхніх об'єднань у тижневий термін надавати на запити профспілок, їхніх об'єднань інформацію, яка є в їх розпорядженні, з питань умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації й виконання колективних договорів і угод.

Право організації роботодавців, їхніх об'єднань на інформацію закріплено в ст. 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». Відповідно

до п. 1 ч. 1 зазначеної статті, організації роботодавців, їхні об'єднання в установленому законодавством порядку мають право одержувати від органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності інформацію, необхідну для виконання своїх статутних завдань.

На відміну від ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», у цій статті не зазначається про те, що така інформація надається безоплатно й у якій строк вона має бути надана. У зв'язку з цим видається доцільним доповнити ч. 1 ст. 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» відповідними положеннями.

Частиною 2 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» встановлюється, що порядок обміну інформацією визначається сторонами. Однак у змісті укладених колективних угод і колективних договорів спеціальні норми про порядок обміну інформацією відсутні. Так, відповідно до п. 6.6 розділу VI «Соціальний діалог» Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 рр. [9], Сторони домовилися здійснювати обмін інформацією, що визначена цією Угодою, для здійснення взаємного контролю за виконанням узятих на себе зобов'язань. У п. 6.7 ідеться про здійснення обміну інформацією про реалізацію проектів і програм досліджень, які виконуються на замовлення, у тому числі за участю іноземних партнерів, міжнародних організацій, що стосується предмета цієї Угоди, з метою координації роботи і спільного використання результатів таких досліджень.

Отже, у наведених статтях установлюються мета обміну інформацією, її обсяг і не передбачається порядок обміну. У додатках до Угоди також немає порядку обміну інформацією, водночас міститься порядок проведення консультацій. Як видається, такий порядок варто було б передбачити Сторонам і для обміну інформацією, що дало б змогу підвищити ефективність цієї форми соціального діалогу у сфері праці.

Ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» не врегульовано також питання про умови, строки й форми обміну інформацією. На думку М.В. Сорочишина, у Законі України «Про соціальний діалог в Україні» необхідно закріпити перелік випадків, у яких інформація може бути надана в усній, письмовій або іншій формах. Це положення, на думку вченого, сприятиме наданню об'єктивної та повної інформації, оперативності надання інформації й зручності її обміну [10, с. 137]. Як видається, ця пропозиція є недостатньо конкретною, оскільки не зазначається, про які саме випадки йдеться. На нашу думку, форма надання інформації має встановлюватися угодою сторін.

У зв'язку з цим ч. 2 ст. 8 Закону доцільно було б доповнити й викласти її в такій редакції: «Порядок, умови та форми обміну інформацією встановлюються угодою сторін».

Необхідно також звернути увагу на те, що порядок обміну інформації, про який ідеться в ч. 2 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», не потрібно ототожнювати з порядком надання інформації в ході колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод. В останньому випадку діють норми

ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди».

Ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» чітко не встановлено обсяг інформації, яка надається сторонами під час її обміну. Зі змісту зазначеної статті випливає, що це може бути будь-яка інформація, крім інформації, яка, відповідно до закону, належить до інформації з обмеженим доступом. Утім така позиція законодавця потребує уточнення. Як уже відзначалося вище, у Генеральній угоді йде мова про надання під час обміну не будь-якої інформації, а тільки такої, «що визначена цією Угодою».

Зазначене питання по-різному регулюється Трудовими кодексами країн колишнього СРСР. Так, у ч. 2 ст. 47 ТК Литовської Республіки йдеться про інформацію, що стосується нинішньої та майбутньої діяльності підприємства (структурного підрозділу), економічного становища і стану трудових відносин.

Згідно з ч. 1 ст. 43 ТК Республіки Вірменія, працівники мають право на одержання не захищеної законом інформації, що стосується трудових відносин. Інформація включає таке: 1) відомості про наявну й майбутню діяльність роботодавця; 2) відомості про можливі зміни зайнятості; 3) відомості про заходи, які будуть ужиті у випадку можливого скорочення кількості працівників; 4) інші відомості, що стосуються трудових відносин, якщо ці відомості не вважаються державною, службовою або комерційною таємницею.

Видається доцільним доповнити ч. 2 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» окремим реченням такого змісту: «Обсяг інформації, що надається, зумовлюється рівнем соціального діалогу».

**Висновки.** Отже, для обміну інформації як форми здійснення соціального діалогу у сфері властиві такі характерні ознаки. Ця форма соціального діалогу здійснюється на всіх його рівнях – національному, галузевому, територіальному та локальному. Суб'єктами надання й одержання інформації є сторони соціального діалогу, як вони визначені в ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Ідеться про взаємний обмін інформацією, а не тільки про надання інформації роботодавцем представникам працівників. Інформація передається сторонами безоплатно в порядку, на умовах і

у формах, установлених угодою сторін. Обсяг інформації, що надається, визначається рівнем соціального діалогу. Не підлягає обміну інформація, яка, відповідно до закону, належить до інформації з обмеженим доступом.

Оскільки обмін інформацією та колективні переговори з укладення колективних договорів і угод передбачено ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» як самостійні форми здійснення соціального діалогу, то для обміну інформації не застосовуються правила ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» про надання сторонами колективних переговорів інформації учасникам переговорів.

Видається доцільним рекомендувати сторонам соціального діалогу в додатках до колективних угод і колективних договорів визначити порядок, умови й форми обміну інформації, що сприятиме більш ефективному здійсненню цієї форми соціального діалогу у сфері праці.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.
2. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 04 августа 2004 г. № 106 // Эркин-ТОО. – 2004. – № 67–70.
3. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28 марта 2003 г. // Monitorul Oficial. – 2003. – № № 159–162. – Ст. 648.
4. Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 г. № НО-124.
5. Трудовой кодекс Литовской Республики от 04 июня 2002 г. № IX-926.
6. Директива № 2002/14/ЕС от 11 марта 2002 г. об установлении общих рамок в отношении информирования и проведения консультаций с работниками [Электронный ресурс]. – Режим доступа : // <http://base.garant.ru/2564500/>.
7. 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.
8. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22 червня 2012 р. № 5026-V // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 22. – Ст. 216.
9. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки від 09 листопада 2010 р. // Урядовий кур'єр. – 2010. – № 220.
10. Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці : [монографія] / М.В. Сорочишин. – Одеса : Юридична література, 2014. – 208 с.