

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ  
ПУБЛІЧНОГО ТА ПРИВАТНОГО  
ПРАВА УКРАЇНИ

УДК 349.22:331.106.24:(342.72/73:007)(477)

*Чанишева Г. І., Чанишев Р. І., НУ «ОЮА»*

**РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ІНФОРМАЦІЮ  
ПІД ЧАС ВЕДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ  
ПЕРЕГОВОРІВ**

*У статті аналізується механізм реалізації права на інформацію під час ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод. Вносяться пропозиції щодо внесення змін до актів чинного законодавства України та проекту Трудового кодексу України з метою удосконалення зазначеного механізму.*

Право на інформацію працівників і роботодавців та їх представників належить до основних трудових прав, передбачених міжнародними актами і законами України. Однією з актуальних проблем сучасного трудового права є розробка ефективного галузевого механізму забезпечення права на інформацію, внесення теоретично обґрунтованих пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства, проекту Трудового кодексу України у цій сфері.

Питанням реалізації права на інформацію у трудових правовідносинах присвячені праці В. І. Савича, А. М. Лушнікова, М. В. Лушнікової, Р. І. Чанишева та ін.

Метою даної статті є дослідження механізму реалізації права на інформацію під час колективних переговорів та внесення пропозицій щодо його удосконалення.

Право на інформацію як колективне трудове право реалізується учасниками колективних переговорів відповідно до Закону України

«Про колективні договори і угоди». Частина сьома ст. 10 Закону зобов'язує сторін колективних переговорів надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди. Учасники переговорів не мають права розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею.

Як відзначає С. Українець, наявність каналів потужної соціально-економічної, правової, статистичної інформації є однією з передумов ефективності ведення переговорів [1, с. 24].

Від належної реалізації права на інформацію під час колективних переговорів значною мірою залежить їх ефективність. Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р. [2] та Рекомендація МОП № 163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р. [3] зобов'язують держави-члени МОП вживати заходів, що забезпечують доступ сторін до інформації. Зокрема, Рекомендація № 163 передбачає вживання при потребі відповідних до національних умов заходів, щоб сторони мали доступ до інформації, потрібної для компетентного ведення переговорів (п. 7). З цією метою: а) роботодавці приватного й державного секторів повинні на прохання організації працівників подавати інформацію про соціально-економічне становище виробничого підрозділу, в рамках якого ведуться переговори, та підприємства в цілому, потрібну для компетентного ведення переговорів; якщо розголошення частини цієї інформації може завдати шкоди підприємству, її надання може бути обумовлено зобов'язанням вважати її до потрібної міри конфіденційною; надання інформації могло б визначатись угодою, укладеною між сторонами, які ведуть колективні переговори; б) державні органи повинні подавати потрібну інформацію про загальне соціально-економічне становище країни і відповідної галузі тією мірою, наскільки розголошення такої інформації не завдає шкоди національним інтересам.

До недавнього часу тільки у США існували правила, які зобов'язували роботодавців ділитися з профспілками необхідною інформацією, що сприяє веденню колективних переговорів, обґрунтуванню скарг і реалізації колективних договорів. На початок 70-х років ХХ ст. ряд європейських країн (Франція, Швеція та ін.), а також Велика Британія прийняли відповідні нормативно-правові акти у цій сфері. Так, за Законом Ору, названому іменем автора, у Франції роботодавці зобов'язані щорічно надавати профспілкам «необхідну інформацію для ведення переговорів із знанням справи» [4]. Консолідований закон про профспілки і трудові відносини, прийнятий у 1992 році у Великій Британії, закріпив обов'язок

роботодавців надавати незалежним профспілкам, визнаним роботодавцями, інформацію, необхідну для успішної участі у колективно-договірному процесі. Роботодавець вправі не передавати профспілці конфіденційну інформацію, розкриття якої завдасть істотної шкоди підприємству [5, с. 53].

У країнах Заходу існують три способи закріплення обов'язку роботодавців надавати профспілкам інформацію, необхідну для ведення колективних переговорів: у законодавстві (Велика Британія, Франція, Швеція, Фінляндія); у колективних договорах (Італія); відповідно до рішення адміністративного органу (США) [6, с. 245].

У національному законодавстві обов'язок сторін колективних переговорів надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди вперше був закріплений у Законі України «Про колективні договори і угоди». Із частини сьомої ст. 10 Закону випливає, що право на отримання такої інформації мають учасники переговорів, а кореспондуючий даному праву обов'язок законодавцем покладено на сторін колективних переговорів. Норма частини сьомої ст. 10 Закону України «Про колективні переговори і угоди» потребує визначення суб'єктів надання і отримання зазначеної інформації, тобто сторін колективних переговорів та їх учасників, а також змісту інформації, що надається. Дані питання представляють інтерес як з теоретичної, так і прикладної точок зору.

На міжнародному рівні сторони колективних переговорів передбачені у ст. 2 Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам, якою визначено термін «колективні переговори»: «Відповідно до мети цієї Конвенції термін «колективні переговори» означає всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців, з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників з другого, з метою:

- a) визначення умов праці й зайнятості; та/або
- b) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та/або
- c) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників».

Крім сторін, закріплених у ст. 2 Конвенції МОП № 154, у ст. 3 передбачені стороною колективних переговорів представники працівників, якщо національне законодавство або практика визнає існування представників працівників, як це визначено параграфом b) статті 3 Конвенції МОП № 135 про представників працівників 1971 року [7]. Згідно зі статтею 3 зазначеної Конвенції відповідно до її мети термін

«представники працівників» означає осіб, яких визнано такими відповідно до національних законодавств чи практики, будь то:

а) представники професійних спілок, а саме представники, призначені чи обрані професійними спілками або членами таких профспілок, або

б) виборні представники, а саме представники, вільно обрані працівниками підприємства відповідно до положень національного законодавства чи правил або колективних угод, і функції яких не охоплюють діяльності, котру визнано як виключну прерогативу професійних спілок у відповідній країні.

У Рекомендації МОП № 163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р. окремо згадуються сторони і учасники колективних переговорів. Так, відповідно до п. 5 зазначеної Рекомендації сторони, які ведуть колективні переговори, повинні вживати заходів, щоб їх учасники на всіх рівнях мали змогу діставати відповідну підготовку. Пунктом 6 передбачено, що сторони, які ведуть колективні переговори, повинні наділяти своїх відповідних учасників переговорів повноваженнями, потрібними для ведення й завершення переговорів, з урахуванням будь-яких положень про консультації в рамках їхніх відповідних організацій.

Для визначення сторін колективних переговорів необхідно звернутися до ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди», в якій закріплюється право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод. Згідно з частиною першою зазначеної статті право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

Сторони соціального діалогу визначені Законом України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року [8]. Статтею 4 зазначеного Закону закріплюються рівні та сторони соціального діалогу відповідно на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях. Передбачається, що сторонами соціального діалогу на національному, галузевому і територіальному рівнях є профспілкова сторона, сторона роботодавців та сторона органів виконавчої влади; на локальному рівня – сторона працівників і сторона роботодавця. Згідно зі ст. 4 Закону кожна із зазначених сторін представляють відповідні суб'єкти. Суб'єктами профспілкової сторони на національному рівні є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; на галузевому – всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; на територіальному – профспілки відповідно рівня та їх об'єднання,

що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. Суб'єктами сторони роботодавців на національному рівні є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; на галузевому – всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; на територіальному – організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. Сторона органів виконавчої влади у соціальному діалозі представлена наступними суб'єктами: на національному рівні – Кабінет Міністрів України; на галузевому – відповідні центральні органи виконавчої влади; на територіальному – місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством. На локальному рівні суб'єктами сторони працівників є первинні профспілкові організації, а у разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; суб'єктами сторони роботодавця є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок і сторони роботодавців здійснюється: Національною службою посередництва і примирення (далі – НСПП) на національному і галузевому рівнях; відділеннями НСПП в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі на територіальному рівні відповідно до Порядку оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців, затвердженого наказом НСПП від 21 липня 2011 року № 73 [9].

Стороною колективних переговорів може бути спільний представницький орган, утворення якого передбачено ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» на локальному (частина друга ст. 4) і національному, галузевому, територіальному (частина п'ята ст. 4) рівнях соціального діалогу.

Таким чином, сторонами колективних переговорів з укладення колективних угод визнаються профспілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування. Сторонами колективних переговорів з

укладення колективного договору є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників, і роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця. У передбачених ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» випадках для ведення колективних переговорів і укладення колективного договору, угод створюється спільний представницький орган.

До учасників колективних переговорів слід віднести конкретних осіб, які представляють сторін соціального діалогу на відповідному рівні. Учасниками колективних переговорів є також члени робочої комісії, яка відповідно до частини п'ятої ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» утворюється з представників сторін для ведення переговорів і підготовки проекту колективного договору, угоди. Склад цієї комісії визначається сторонами. Крім осіб, які беруть участь у переговорах як представники сторін, учасниками переговорів є спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісії, експерти, у разі призначення експертиз.

Зміст інформації, яку сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів відповідно до частини сьомої ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди», законодавцем не визначено. Вочевидь, це можуть бути будь-які відомості, що необхідні при розробці проекту колективної угоди або колективного договору. Однак не слід вважати, що учасники переговорів вправі вимагати від сторін колективних переговорів необмежене коло відомостей. Головною ознакою інформації, про яку йдеться у частині сьомій ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди», є те, що вона обмежується змістом колективної угоди та колективного договору.

Зміст колективного договору і угод передбачений ст.ст. 7, 8 Закону України «Про колективні договори і угоди». Згідно з частиною першою ст. 7 Закону зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У частині другій зазначеної статті міститься примірний перелік питань, що стосуються регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, з яких встановлюються взаємні зобов'язання сторін. Змістом генеральної, галузевої (міжгалузевої) та територіальної угод є взаємні зобов'язання сторін з питань, примірний перелік яких визначений у ст. 8 Закону.

Інформація, що надається сторонами колективних переговорів учасникам переговорів, може включати відомості, що віднесені до охоронюваної законом таємниці. У зв'язку з цим Закон України «Про колективні договори і угоди» зобов'язує учасників переговорів не розголошувати дані, які є державною або комерційною таємницею, про

що вони підписують відповідні зобов'язання. Отже, те, що інформація може складати службову або комерційну тайну роботодавця, не є підставою відмови в її наданні. Закон передбачає обов'язок учасників переговорів не розголошувати такі дані. Водночас у Законі України «Про колективні договори і угоди» не передбачена відповідальність за розголошення учасниками переговорів даних, що є державною або комерційною таємницею. У ст. 10 Закону також відсутня відсылна норма загального характеру про притягнення до відповідальності у порядку, передбаченому законодавством.

У зв'язку з цим представляють інтерес для національного законодавця положення частин сьомої та восьмої ст. 37 Трудового кодексу Російської Федерації. Згідно з частиною сьомою зазначеної статті сторони повинні надавати одна одній не пізніше двох тижнів з дня отримання відповідного запиту інформацію, яку вони мають, що є необхідною для ведення колективних переговорів. Видається доцільним встановлення максимального терміну для надання необхідної інформації й у частині сьомій ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди». Відповідно до частини восьмої ст. 37 ТК РФ учасники колективних переговорів, інші особи, пов'язані з веденням колективних переговорів, не повинні розголошувати отримані відомості, якщо ці відомості належать до охоронюваною законом таємниці (державної, службової, комерційної та іншої). Особи, які розголосили зазначені відомості, притягаються до дисциплінарної, адміністративної, цивільно-правової, кримінально-правової відповідальності у порядку, встановленому цим Кодексом та іншими федеральними законами. Отже, перевагою ТК РФ є не тільки встановлення юридичної відповідальності осіб, які розголосили відомості, що складають охоронювану законом таємницю, а й конкретизація видів такої відповідальності. Пунктом сьомим ст. 243 ТК РФ передбачена також повна матеріальна відповідальність працівника за розголошення відомостей, що складають охоронювану законом таємницю (державну, службову, комерційну або іншу), у випадках, передбачених федеральними законами. Аналогічна норма у ст. 134 КЗпП відсутня.

Чинним законодавством України передбачається відповідальність за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю. Відповідно до ст. 19 Закону України «Про колективні договори і угоди» особи, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних до-

говорів, угод, несуть дисциплінарну відповідальність або підлягають штрафу до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Статтею 41-3 КУпАП встановлено, що ненадання особами, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представниками трудових колективів інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, – тягне за собою накладення штрафу від одного до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [10].

У ст. 19 Закону України «Про колективні договори і угоди» та ст. 41-3 КУпАП серед суб'єктів відповідальності названі «інші уповноважені трудовим колективом органи». Ці положення не узгоджуються зі ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», виходячи зі змісту якої інші уповноважені трудовим колективом органи не визнаються стороною соціального діалогу, а відтак не можуть виступати стороною колективних переговорів.

Слід звернути також увагу на неузгодженість частини сьомої ст. 10 і ст. 19 Закону України «Про колективні договори і угоди». У частині сьомій ст. 10 йдеться про надання необхідної інформації щодо змісту колективного договору, угоди, а у ст. 19 встановлюється відповідальність за «ненадання інформації, необхідної для ведення переговорів». Оскільки зміст інформації у другому випадку є більш широким і не обмежується змістом колективного договору, угоди, необхідно внести зміни до частини сьомої ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди»: замінити слова «необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди» словами «всю інформацію, необхідну для ведення переговорів».

Видається доцільним доповнити частину сьому ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» положенням, передбаченим п. 7 Рекомендації МОП № 163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р., відносно того, що надання інформації може визначатись угодою, укладеною між сторонами, які ведуть колективні переговори.

До проекту Трудового кодексу України до Книги шостої «Колективні трудові відносини» включено окрему главу 2 «Колективні переговори та укладення колективних договорів та угод». Це позитивний момент, оскільки законопроект на відміну від актів чинного законодавства (КЗпП, Закону України «О колективних договорах і угодах») містить норми щодо реалізації одного з основних трудових прав – права на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод. Порядок ведення колективних переговорів врегульовано



ст. 343, згідно з частиною другою якої сторони колективного договору чи угоди зобов'язані надавати учасникам колективних переговорів необхідну інформацію для ведення переговорів. Таким чином, у проекті розширено зміст інформації, що надається учасникам переговорів, порівняно з частиною сьомою ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди». Збільшено також обсяг інформації, яка не підлягає розголошенню. У частині другій ст. 343 проекту Трудового кодексу України відповідну норму сформульовано таким чином: «Учасники колективних переговорів не мають права розголошувати відомості, які є державною та комерційною таємницею або іншою захищеною законом інформацією». Як й у ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди», у ст. 343 проекту не передбачена відповідальність за розголошення інформації, що є державною та комерційною таємницею або іншою захищеною законом інформацією. У зв'язку з цим видається доцільним доповнити частину другу ст. 343 проекту Трудового кодексу України положенням наступного змісту: «За розголошення інформації, що є державною та комерційною таємницею або іншою захищеною законом інформацією, учасники колективних переговорів несуть відповідальність, передбачену законом».

Таким чином, суб'єктами надання інформації під час ведення колективних переговорів з укладення колективної угоди, колективного договору є сторони колективних переговорів, а одержувачами – учасники переговорів, тобто особи, які беруть участь в переговорах як представники сторін, а також фахівці, запрошені до участі в роботі комісії з підготовки проектів колективного договору, угоди, експерти у разі призначення експертиз. Зміст інформації, що надається, обмежується змістом колективного договору, угоди. Учасникам переговорів забороняється розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею. Законом не передбачений термін надання інформації під час ведення колективних переговорів. За ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю, Законом передбачена дисциплінарна і адміністративна відповідальність.

#### *Бібліографічний список*

1. Українець С. Соціальне партнерство в Україні: перспективи законодавчого регулювання / С. Українець // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 2. – С. 24.
2. Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1180-1183.

3. Рекомендація МОП № 163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1184-1185.
4. Силин А.А. Механизм коллективных переговоров и методы разрешения трудовых конфликтов / А. А. Силин // Труд за рубежом. – 1994. – № 2. – С. 21. – 22.
5. Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И. Я. Киселев. – М., 2003. – 160 с.
6. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : уч. для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
7. Конвенція МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливості, які їм надаються 1971 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 963.
8. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI // Урядовий кур'єр. – 16 лютого 2011 року.
9. Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців: Затверджено наказом НСПП від 21.02.2011 № 73 // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2011. – № 7-8. – С. 28.
10. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.84 № 8073-X (із змін. та доп.) // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1984. – Додаток до № 51. – Ст. 1122.

*В статье анализируется механизм реализации права на информацию во время ведения коллективных переговоров по заключению коллективных договоров, соглашений. Вносятся предложения по внесению изменений в акты действующего законодательства Украины и проекта Трудового кодекса Украины с целью совершенствования указанного механизма.*

*Mechanism of realization of the right for information in course of collective bargaining on collective agreements' and conventions' conclusion. Proposals are introduced on amendment of acts of current legislation of Ukraine and Draft Labour Code with the aim of improvement of the aforementioned mechanism.*

Стаття надійшла до редколегії 08.04.2014