

# СОЦІАЛЬНЕ ПРАВО

УДК 349.2

## ІНФОРМУВАННЯ СТОРІН ЯК ФОРМА ЗДІЙСНЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

*Боżена Досін*

*Львівський національний університет імені Івана Франка,  
вул. Університетська, 1, Львів, Україна, 79000,  
e-mail: ang080212@gmail.com  
ORCID ID: 0000-0002-2126-6348*

З'ясовано законодавчі та прикладні проблеми застосування інформування як форми здійснення соціального діалогу в Україні. Використавши порівняльний метод дослідження законодавчих норм про інформацію та про соціальний діалог, зроблено висновок, що загальні засади реалізації права на інформацію та державні гарантії у сфері інформаційних відносин поширюються і на правовідносини соціального діалогу.

Аргументовано, що законодавчий термін «обмін інформацією» не завжди змістовно відповідає тим діям, які вчиняють сторони соціального діалогу, тому запропоновано змінити назву форми соціального діалогу на «інформування сторін соціального діалогу». На підставі аналізу норм про професійні спілки, організації роботодавців, соціальний діалог розмежовано два види інформування сторін соціального діалогу: 1) на вимогу іншої сторони чи самостійно на підставі норм законодавства; 2) взаємне інформування сторін (обмін інформацією). Вони одночасно можуть бути як самостійними формами здійснення соціального діалогу, так і елементами у складі інших.

Доведено необхідність законодавчо деталізувати зміст та обсяг інформації, яка може бути предметом інформування на запит, вимогу чи під час процедури взаємного інформування сторін соціального діалогу відповідно до стандартів Рекомендації МОП № 129 та Директиви 2002/14/ЄС. На підставі аналізу норм колективних договорів та угод зроблено висновок, що сторони соціального діалогу лише загально прописують свої права та обов'язки щодо інформування, не деталізуючи процедуру.

*Ключові слова:* професійна спілка, права та обов'язки, організації роботодавців, працівники, процедура.

DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/vla.2022.75.120>

**Постановка проблеми.** В основі соціального діалогу як процесу визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень його сторонами лежить широкий спектр питань, з яких вони (сторони) обмінюються даними, інформуючи одна одну. Вичерпна та достовірна інформація, отримана під час і для співпраці (суперечок чи прийняття рішень) є одним із найефективніших чинників реалізації інших форм і процедури соціального діалогу загалом. Відтак якісне регулювання предмета, змісту, обсягу, процедури інформування суб'єктів правовідносин соціального діалогу на всіх його рівнях потребує наукового аналізу законодавчих норм на відповідність їх міжнародним стандартам та з метою пошуку шляхів удосконалення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Правові питання соціального діалогу були предметом дослідження вчених В. Я. Бурака [1, с. 328–347], О. Г. Середи [2], М. В. Сорочишина [3], П. Д. Пилипенка [4], О. М. Рим [5, с. 446–467], Г. І. Чанишевої [6] та інших.

**Мета статті** полягає у з'ясуванні законодавчих та прикладних проблем інформування як форми проведення соціального діалогу в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог» обмін інформацією визначено однією з форм соціального діалогу. Право на отримання чи обов'язок надання інформації сторонами соціального діалогу передбачено Законами України «Про соціальний діалог в Україні» [7], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (ст. 22, 28) [8], «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності» (ст. 25) [9], КЗпП України [10].

Загальне поняття інформації міститься у Законі України «Про інформацію». Зокрема, такою є будь-які відомості та/або дані, які можуть бути збережені на матеріальних носіях або відображені в електронному вигляді [11].

Аналіз суб'єктів інформаційних відносин, визначених ст. 4 Закону України «Про інформацію» дає підстави зробити висновок, що загальні засади реалізації права на інформацію поширюються і на правовідносини соціального діалогу. Відтак, поняття «кожен» як суб'єкт права на інформацію згідно зі ст. 5 Закону України «Про інформацію» охопило також сторони соціального діалогу всіх його рівнів. Про застосування такої форми соціального діалогу як обмін інформації на всіх рівнях виникнення правовідносин зазначеного виду були наведені аргументи у наукових статтях [6].

Частина 2 ст. 8 Закону України відповідає загальним засадам доступу до інформації, які передбачені ст. 20 Закону України «Про інформацію». Тож суб'єкти соціального діалогу мають право на інформацію, за винятком тих випадків, коли така є інформацією з обмеженим доступом. Визначення правового режиму інформації з обмеженим доступом відбувається відповідно до ст. 21 Закону України «Про інформацію».

Аналізуючи норми міжнародних стандартів та національного законодавства у сфері соціального діалогу, діяльності профспілкових організацій, організацій роботодавців, а також наукову літературу, вважаємо за необхідне розмежувати дві форми соціального діалогу: інформування сторін соціального діалогу на вимогу/самостійно на підставі норм законодавства та взаємне інформування (обмін інформацією). Термін «обмін інформацією» не завжди змістовно відповідає тим діям, які вчиняють сторони соціального діалогу (філологічне значення слова «обмін» означає «відповідати на якусь дію такою самою дією»), оскільки часто інформацію надають не взаємно, а на запит чи вимогу.

Варто зазначити, що і перша, і друга форма можуть бути як самостійними, так і елементами у складі інших: консультації чи ведення колективних переговорів. Такі висновки передусім ґрунтуються на змісті положень Директиви 2002/14/ЄС «Про встановлення загальних правил інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства» [12]. Зокрема, відповідно до п.п. (f) та (g) ст. 2 Директиви 2002/14/ЄС інформування означає передачу роботодавцем представникам працівників даних з метою надання їм можливості ознайомитися з предметом питання та вивчити його, а консультування – це обмін думками та встановлення діалогу між представниками працівників та роботодавцем. Додатковим аргументом на користь вищенаведеного висновку є засада, передбачена ч. 3 ст. 4 зазначеної Директиви 2002/14/ЄС: «Інформація надається в такий час, в такий формі та з таким

змістом, щоб надати можливість, особливо, представникам працівників вивчити її належним чином та, якщо необхідно, підготуватись до консультації».

У Рекомендації МОП № 129 «Про зв'язки між адміністрацією і працівниками на підприємстві» відзначається важливість ефективної політики зв'язків на підприємстві, яка має забезпечувати прийняття роботодавцем рішення з важливих питань лише після надання інформації і проведених між зацікавленими сторонами консультацій, оскільки інформування не завдає шкоди жодній зі сторін [13].

Прикладом інформування на вимогу/запит є обов'язок сторін з метою здійснення контролю за виконанням колективного договору надавати необхідну інформацію (ч. 2 ст. 15 Закону України «Про колективні договори і угоди» [14]).

Правовідносини соціального діалогу передбачають правовий зв'язок суб'єктів, тож праву вимоги/запиту відповідає обов'язок протилежної сторони інформувати. Такий передбачено ст. 251 КЗпП України та ст. 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Роботодавець зобов'язаний у тижневий строк надати затребувану з питань, допустимих законом, профспілками чи їх об'єднаннями інформацію щодо умов та оплати праці працівників, соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів та угод. Законодавчі норми передбачають і зобов'язання надати дозвіл на отримання інформації у третіх осіб (наприклад, банківських установ), якщо це питання, які визначені предметом інформування в межах правовідносин соціального діалогу. Зазначаємо про наявність законодавчої колізії між нормами ч. 1 ст. 28 й ст. 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та ст. 251 КЗпП України, які визначають термін виконання надання протилежною стороною (роботодавцем) інформації на вимогу профспілки (5 та 7 днів). Пропонуємо уніфікувати норми та передбачити обов'язок роботодавця надавати інформацію за запитом профспілки у п'ятиденний строк.

Ч. 3 ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» закріплює законодавче зобов'язання роботодавця інформувати профспілку про майбутнє вивільнення працівників. Гарантією реалізації права профспілок на інформування є закріплене в ст. 40 (ч. 1 п. 5) право розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства, установи або організації в доступних для працівників місцях.

Приклад інформування як складової іншої форми соціального діалогу міститься у ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди», де йдеться про обов'язок сторін колективної угоди інформувати працівників та роботодавців, для яких є обов'язковими положення цієї угоди, про її укладення, внесення до неї змін, а також розміщувати текст колективної угоди та інформацію про хід її реалізації на офіційних веб-сайтах суб'єктів сторін.

Зі змісту ст. 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності» робимо висновок, що правом на інформацію наділені організації роботодавців. Зокрема, тут закріплене право отримувати від органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності інформацію, необхідну для виконання своїх статутних завдань, одержувати статистичні дані з питань праці, соціальних та економічних питань, а також виробничого та невиробничого травматизму, профзахворювань [9]. Порівняльний аналіз цієї статті та ст. 4, 6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [7] свідчить, що право самостійного роботодавця (поза членством в організації роботодавців) як суб'єкта правовідносин соціального діалогу локального рівня на інформування не визначено: в законі не закріплені

організаційні питання, покликані забезпечити реалізацію такого права роботодавця (зобов'язані особи, строки надання інформації і т. д.).

Для забезпечення належної реалізації права організацій роботодавців, їхніх об'єднань на отримання інформації серед зобов'язаних суб'єктів необхідно передбачити професійні спілки та їхні об'єднання. Адже останні є стороною соціального діалогу, а їхнє право на отримання інформації, зокрема від організацій роботодавців, передбачено законом. Аналогічне право повинне бути гарантоване й для роботодавців. Тому відповідні доповнення потрібно внести у Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності».

Згідно з п. 9 ч. 1 ст. 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» до делегованих повноважень виконавчих органів сільських, селищних, міських рад належить участь у соціальному діалозі, веденні колективних переговорів, укладенні територіальних угод, здійсненні контролю за їх виконанням, вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) щодо підприємств, установ та організацій, розташованих на відповідній території; повідомна реєстрація в установленому порядку колективних договорів і територіальних угод відповідного рівня [15]. І лише у п. 9 ст. 18 Закону передбачено право органів місцевого самоврядування з питань, віднесених до їхнього відома, отримувати відповідну інформацію від підприємств, установ та організацій, що не перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад.

Важливим є питання змісту та обсягу інформації, яка становить предмет взаємодії сторін соціального діалогу. Передусім загальним критерієм визначення сфери такої інформації у ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» є питання формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Предметом інформування роботодавцем та державними органами чи органами місцевого самоврядування профспілок та їхніх об'єднань є питання трудових та соціально-економічних прав і законних інтересів їхніх членів, а також результати господарської діяльності підприємств, установ або організацій (ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»). Обсяг та відповідність інформації, яка є предметом вимоги профспілкової організації до роботодавця нормам законодавства були предметом і судового захисту (див. рішення Бориспільського міськрайонного суду Київської області від 28.03.2019 року за № 81622271 [16]).

Частиною 2 ст. 4 Директиви 2002/14/ЄС визначено, що це інформація щодо: теперішнього та можливого розвитку діяльності підприємства/установи та економічної діяльності; ситуації, структури та можливого розвитку зайнятості в межах підприємства або установи, а також заходів, спрямованих на запобігання безробіття; рішень, які можуть призвести до значних змін в організації виробництва і праці чи договірних відносинах, зокрема ті, на які поширюється дія положень права Співтовариства, визначених у ст. 9 (1) Директиви 2002/14/ЄС [12].

У Рекомендації МОП № 129 також деталізовано питання про зміст та обсяг інформації, яку роботодавці можуть надавати працівникам. Серед них: а) загальні умови зайнятості, серед яких умови найму, переведення та звільнення; б) опис обов'язків, котрі підлягають виконанню на різних роботах, і місце конкретної роботи у структурі підприємства; с) можливості професійного навчання та перспективи просування по роботі на підприємстві; d) загальні умови праці; е) правила техніки безпеки і гігієни праці та інструкції щодо запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням; f) процедури, встановлені для розгляду скарг, а

також правила та практика, які регулюють застосування їх, і умови, що дають право до них вдаватися; g) соціально-побутове обслуговування персоналу (медичне обслуговування, охорона здоров'я, їдальні, житлові умови, умови відпочинку, умови для збереження заощаджень та банківське обслуговування тощо); h) системи соціального забезпечення або соціальної допомоги, які є на підприємстві; i) положення національних систем соціального забезпечення, котрі поширюються на працівників, що працюють на підприємстві; j) загальне становище підприємства та перспективи або плани його подальшого розвитку; k) роз'яснення рішень, які можуть прямо чи непрямо вплинути на становище працівників на підприємстві; l) методи консультацій, дискусій і співробітництва між адміністрацією та її представниками, з одного боку, і працівниками та їхніми представниками, з іншого [13].

Європейська Комісія, за результатами перевірки дієвості наднаціональних положень щодо інформування та консультування, підтвердила, що загалом відповідне правове регулювання є ефективним. А найбільшою перешкодою його застосування було визнано обмежену сферу застосування відповідних правових актів [17].

Отже, при визначенні змісту та обсягу інформації, яку роботодавець повинен надавати працівникам чи їхнім представникам, пропонується врахувати у національному законодавстві положення Рекомендації МОП № 129, а також Директиви 2002/14/ЄС.

Підтримуємо висловлену у науковій літературі пропозицію щодо законодавчого закріплення вимоги до інформації, яка є предметом надання сторонам соціального діалогу [3, с. 136]. Вона повинна бути достовірною, повною та об'єктивною.

Текстуальний аналіз мети обміну інформацією як форми соціального діалогу дає змогу зробити висновок, що вона схожа до законодавчої дефініції соціального діалогу, що є неправильним у контексті законодавчої техніки. Зокрема відповідно до абз. 1 ч. 2 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» такою є з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики. На зазначений факт звертає увагу та критично оцінює Г. І. Чанишева [6, с. 99]. Вчена пропонує законодавчу мету інформування сторін соціального діалогу визначити як здійснення взаємного контролю за виконанням узятих зобов'язань, реалізацією спільних проектів і програм тощо.

Порядок здійснення обміну інформацією законодавець залишив на розсуд сторін соціального діалогу (абз. 2 ч. 2 ст. 8 Закону «Про соціальний діалог в Україні»). Найоптимальнішим способом визначення порядку обміну інформацією між сторонами соціального діалогу вбачаємо закріплення механізму його здійснення у текстах колективних договорів та угод. Однак аналіз таких документів засвідчує, що сторони соціального діалогу лише загально прописують свої права та обов'язки щодо обміну інформацією не деталізуючи процедуру [18; 19; 20].

Директива 2002/14/ЄС визначає такі обов'язкові процедурні етапи здійснення інформування як складової іншої форми – консультації: надання інформації; ознайомлення та перевірка інформації; проведення адекватного дослідження інформації; підготовка до консультування; формування думки; зустріч; обґрунтована відповідь роботодавця на думку працівників; обмін думками та встановлення діалогу; обговорення з метою досягнення згоди. Пропонуємо їх закріпити й у національному законодавстві.

**Висновки.** Законодавчий термін «обмін інформацією» не завжди змістовно відповідає тим діям, які вчиняють сторони соціального діалогу, тому запропоновано змінити назву форми соціального діалогу на «інформування сторін соціаль-

ного діалогу». На підставі аналізу норм про професійні спілки, організації роботодавців, соціальний діалог розмежовуємо два види інформування сторін соціального діалогу: 1) на вимогу іншої сторони чи самостійно на підставі норм законодавства; 2) взаємне інформування сторін (обмін інформацією). Вони одночасно можуть бути як самостійними формами здійснення соціального діалогу, так і елементами у складі інших.

Норми Законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності», «Про соціальний діалог в Україні» потребують узгодження між собою та приведення у відповідність до стандартів, передбачених Рекомендацією МОП № 129 (щодо зв'язків між адміністрацією та працівниками на підприємстві) та Директивою 2002/14/ЄС (про встановлення загальних правил інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства).

#### Список використаних джерел

1. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників : монографія. Львів : Львівський національний університет імені Івана Франка, 2021. 440 с.
2. Генеральна Угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки. URL : <https://fpsu.org.ua/news/237-nova-generalna-ugoda-peregovornij-protses/15934-generalna-ugoda-pro-regulyvannya-osnovnikh-printsipiv-i-norm-realizatsiji-sotsialno-ekonomichnoji-politiki-i-trudovikh-vidnosin-v-ukrajini-na-2019-2021-roki-tekst>
3. Директива № 2002/14/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 11.03.2002 «Про встановлення загальної структури інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства – Спільна декларація Європейського парламенту, Ради та Комісії про представництво працівників». URL : <https://www.rac.org.ua/uploads/content/203/files/socialdimeuuacompendium.pdf>
4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. №322-VIII. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
5. Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Добробут» Парафіївської селищної ради на 2020–2023 роки. URL : [https://ichadm.cg.gov.ua/web\\_docs/27/2019/12/docs/Колективний%20договір%20Комунального%20підприємства%20Добробут.pdf](https://ichadm.cg.gov.ua/web_docs/27/2019/12/docs/Колективний%20договір%20Комунального%20підприємства%20Добробут.pdf)
6. Колективний договір на 2020–2023 роки між адміністрацією та трудовим колективом КП «Центр первинної медико – санітарної допомоги» Житомирської міської ради. URL : [https://zt-rada.gov.ua/files/upload/all/2020/соціальний%20захист/колективні%20договора/КП%20Центр%20первинної%20медико-санітарної%20допомоги%20ЖМР\\_compressed.pdf](https://zt-rada.gov.ua/files/upload/all/2020/соціальний%20захист/колективні%20договора/КП%20Центр%20первинної%20медико-санітарної%20допомоги%20ЖМР_compressed.pdf)
7. Пилипенко П. Д. Про участь профспілок у трудових правовідносинах у світлі Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». *Право України*. 2000. № 9. С. 81–90.
8. Про інформацію : Закон України від 02.10.1992 року № 2657. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#Text>
9. Про колективні договори і угоди: закон України від 1 липня 1993 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12?find=1&text=інформації#Text>
10. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 року № 280. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр?find=1&text=одержувати+інформацію#w2\\_1](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр?find=1&text=одержувати+інформацію#w2_1)

11. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 р. № 5026-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 22. Ст. 216.
12. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.
13. Про соціальний діалог : Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.
14. Рекомендація № 129 щодо зв'язків між адміністрацією і працівниками на підприємстві 1967 р. *Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці. 1965–1999*. Т. II. Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. С. 839–841.
15. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу : монографія. Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
16. Рішення Бориспільського міськрайонного суду Київської області від 28.03.2019 р. за № 81622271. URL : <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/81622271/> 16
17. Середа О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: теорія та практика : монографія. Харків : Право, 2018. 472 с.
18. Сорочишин М. В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці : монографія. Одеса : Юридична література, 2014. 208 с.
19. Чанишева Г. І., Чанишев Р. І. Обмін інформацією як форма здійснення соціального діалогу у сфері праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки*. 2016. Вип. 1. Т. 2. С. 98–101.
20. European industrial relations dictionary. Information and consultation. URL : <https://www.eurofound.europa.eu/es/european-industrial-relations-dictionary-industrial-relations-context>.

### References

1. Burak, V. Ya. (2021). *Pravovyy mekhanizm zakhystu trudovykh prav ta zakonnykh interesiv pratsivnykiv*: monohrafiia. L'viv: L'vivskiy natsional'nyy universytet imeni Ivana Franka.
2. *General'na Uhoda pro rehuliuвання osnovnykh pryntsyviv i norm realizatsii sotsial'no-ekonomichnoi polityky i trudovykh vidnosyn v Ukraini na 2019–2021 roku*. Retrieved from <https://fpsu.org.ua/news/237-nova-generalna-ugoda-peregovornij-protses/15934-generalna-ugoda-pro-regulyuvannya-osnovnykh-printsipiv-i-norm-realizatsiji-sotsialno-ekonomichnoji-politiki-i-trudovykh-vidnosin-v-ukrajini-na-2019-2021-roki-tekst>
3. *Dyrektyva № 2002/14/Yes Yevropejs'koho Parlamentu ta Rady vid 11.03.2002 «Pro vstanovlennia zahal'noi struktury informuvannia ta konsul'tatsii pratsivnykiv Yevropejs'koho Spivtovarystva – Spil'na deklaratsiia Yevropejs'koho parlamentu, Rady ta Komisii pro predstavnytstvo pratsivnykiv»*. Retrieved from <https://www.rac.org.ua/uploads/content/203/-files/socialdimeuuacompendium.pdf>
4. *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10. 12. 1971 r. №322-VIII*. Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
5. *Kolektyvnyj dohovor mizh administratsiieiu ta trudovym kolektyvom komunal'noho pidpriemstva «Dobrobut» Parafiivs'koi selyschnoi rady na 2020 – 2023 roky*. Retrieved from [https://ichadm.cg.gov.ua/web\\_docs/27/2019/12/docs/Коллективный%20договір%20Комунального%20підприємства%20Добробут.pdf](https://ichadm.cg.gov.ua/web_docs/27/2019/12/docs/Коллективный%20договір%20Комунального%20підприємства%20Добробут.pdf)
6. *Kolektyvnyj dohovor na 2020 – 2023 roky mizh administratsiieiu ta trudovym kolektyvom KP «Tsentр pervynnoi medyko – sanitarnoi dopomohy» Zhytomyr'skoi mis'koi rady*. Retrieved from <https://zt-rada.gov.ua/files/upload/all/2020/соціальний%20захист/колективні%20договора/-КП%20Центр%20первинної%20медико-санітарної%20допомоги%20ЖМРcompressed.pdf>
7. Pylypenko, P. D. (2000). Pro uchast' profspilok u trudovykh pravovidnosynakh u svitli Zakonu Ukrainy «Pro profesijni spilky, ikh prava ta harantii diial'nosti». *Pravo Ukrainy*, № 9, 81–90.

8. *Pro informatsiiu: Zakon Ukrainy vid 02.10.1992 roku № 2657*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#Text>
9. *Pro kolektyvni dohovory i uhody: Zakon Ukrainy vid 1 lypnia 1993 r.* Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12?find=1&text=інформаці#Text>
10. *Pro mistseve samovriaduvannia v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 21.05.1997 roku № 280*. Retrieved from [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вп?find=1&text=одержувати+інформацію#w2\\_1](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вп?find=1&text=одержувати+інформацію#w2_1)
11. *Pro orhanizatsii robotodavtsiv, ikh ob'iednannia, prava i harantii ikh diial'nosti: Zakon Ukrainy vid 22. 06. 2012 r. № 5026-VI. (2013). Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, № 22, st. 216.*
12. *Pro profesijni spilky, ikh prava ta harantii diial'nosti: Zakon Ukrainy vid 15. 09. 1999 r. № 1045-XIV. (1999). Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, № 45, st. 397.*
13. *Pro sotsial'nyj dialoh: Zakon Ukrainy vid 23. 12 2010 r. № 2862-VI. (2011). Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, № 28, st. 255.*
14. *Rekomendatsiia № 129 schodo zv'iazkiv mizh administratsiieiu i pratsivnykamy na pidpriemstvi 1967 r. (1999). In: Konventsii ta rekomendatsii Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi. 1965–1999. T.II. Zheneva: Mizhnarodne biuro pratsi, 839–841.*
15. Rym, O. M. (2020). *Trudove pravo Yevropejs'koho Soiuzu: monohrafiia*. L'viv: «HALYCH-PRES».
16. *Rishennia Boryspil's'koho mis'krajonnoho sudu Kyivs'koi oblasti vid 28.03.2019 r. za №81622271*. Retrieved from <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/81622271/>
17. Sereda, O. H. (2018). *Derzhavno-pravovyj mekhanizm zakhystu prav pratsivnykiv v umovakh intehtratsii Ukrainy do Yevropejs'koho Soiuzu: teoriia ta praktyka: monohrafiia*. Kharkiv : Pravo.
18. Sorochyshyn, M. V. (2014). *Pravovi aspekty sotsial'noho dialohu u sferi pratsi: monohrafiia*. Odesa: Yurydychna literatura.
19. Chanysheva, H. I., Chanyshch, R. I. (2016). *Obmin informatsiieiu iak forma zdijsnennia sotsial'noho dialohu u sferi pratsi. Naukovyj visnyk Khersons'koho derzhavnoho universytetu. Seriia Yurydychni nauky, vyp. 1, t. 2, 98–101.*
20. *European industrial relations dictionary. Information and consultation*. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/es/european-industrial-relations-dictionary-industrial-relations-context>.

## INFORMING THE PARTIES AS A FORM OF SOCIAL DIALOGUE

*Bozhena Dosin*

*Ivan Franko National University of Lviv,  
Universytetska Str., 1, Lviv, Ukraine, 79000,  
e-mail: ang080212@gmail.com  
ORCID ID: 0000-0002-2126-6348*

The article is devoted to the understanding of the legislative and applied issues of informing as a form of social dialogue in Ukraine. Using the comparative method of researching the legislative norms on information and social dialogue, it is concluded that the general principles for the realization of the right to information and state guarantees in the field of information relations also apply to the legal relations of social dialogue.

It is argued that the legislative term «information exchange» does not always meaningfully correspond to the actions that the parties of a social dialogue perform, therefore it is proposed to change the name of the form of social dialogue to «informing the parties to

social dialogue». Based on the analysis of the norms concerning trade unions, employers' organizations, as well as social dialogue, two types of informing the social dialogues parties are distinguished: 1) at the request of the other party or independently on the basis of the legislative norms; 2) mutual informing of the parties (information exchange). Simultaneously, they can act both as an independent form of social dialogue realization and as the elements in other consultations or conducting collective negotiations.

The necessity of eliminating legislative conflicts contained in the Laws of Ukraine «On trade unions, their rights and guarantees of activity», «On the organizations of employers, their associations, rights and guarantees of their activity», «On social dialogue in Ukraine» is proved. In particular, it is proposed to consolidate the right of the employer (outside of membership in an employers' organization) as a subject of legal relations of social dialogue at the local level to participate in the informing procedure under the legislation on social dialogue (mandatory persons, deadlines for providing information, etc.). The author also proves the need to legally detail the content and scope of information that may be the subject of informing upon request, demand or during the procedure for mutual informing the parties of social dialogue in accordance with the standards of ILO Recommendation No. 129 (communications between the administration and workers in the enterprise) and Directive 2002 / 14 /EU (on the establishment of general rules for informing and consulting employees of the European Community). Based on the analysis of the norms of collective agreements and contracts, it is concluded that the parties to social dialogue only prescribe their rights and obligations to inform, without detailing the procedure. Therefore, they do not use the legislative norm on the possibility of contractual regulation of these procedures.

*Keywords: trade union, rights and obligations, employers' organizations, employees, procedures.*

*Стаття: надійшла до редакції 20.09.2022  
прийнята до друку 10.11.2022*