ПРАВО ПРАЦІВНИКІВ НА УЧАСТЬ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ, УСТАНОВОЮ, ОРГАНІЗАЦІЄЮ: СУТНІСТЬ, ЗМІСТ ТА ФОРМИ РЕАЛІЗАЦІЇ

ПАВЛЕНКО Віктор Юрійович - магістр, спеціальність 081 "Право"
DOI: https://doi.org/10.71404/LAW.UA.2025.2.49

У сучасному контексті трансформації ринку праці та переходу до інноваційної економіки зростає актуальність питання участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією. Дане право є одним з основоположних і його реалізація має позитивний вплив як для працівників, так і для роботодавців. Метою статті дослідження питання щодо змісту права на управління підприємством, установою, організацією та форм його реалізації в контексті міжнародних трудових стандартів та норм Директив ЄС. Автором в статті проаналізовано міжнародні трудові стандарти, зокрема Рекомендації Міжнародної організації праці (МОП) та директив Європейського Союзу, які регулюють питання реалізації права працівників на участь в управлінні. Автор дійшов висновку, що право працівників на участь в управлінні підприємством, установою, організацією є ширшим за розуміння його Кодексом законів про працю України, і включає в себе право на інформування працівників, право на консультування з роботодавцем, право на участь в колективних переговорах, що відповідно потребує внесення змін до чинного трудового законодавства.

Ключові слова. права працівників, участь в управлінні, проведення консультацій, інфорування працівників, представники працівників.

Постановка проблеми

Традиційний підхід на ринку праці характеризується встановленням умов праці роботодавцем, без будь-якого узгодження їх з працівниками. Проте сучасний ринок праці характеризується все більшим інтересом роботодавців до найбільш компетентних, вмотивованих в залучених працівників в процес роботи, що можливо досягнути на найвищому рівні при наданні працівникам можливості участі в управлінні підприємством, установою, організацію. Також варто відмітити, що сучасний розвиток економіки характеризується переходом до інноваційної економіки, що зумовлює зацікавленість роботодавців в найбільш компетентних працівниках, які будуть працювати лише в прийнятних для них умовах праці, що не можливо забезпечити без їх участі в управлінні підприємством, що зумовлює необхідність враховувати інтереси працівників та приймати умови працівників, що може бути забезпечено шляхом реалізації права працівників на участь в управлінні підприємством, установою, організацією. Забезпечення реалізації права працівників на участь в управлінні підприємством, установою, організацією буде забезпечувати партнерські відносини між сторонами трудового договору, що буде призводити до зменшення розбіжностей між працівниками і роботодавцями, залученістю працівників до результатів своєї діяльності і спільних результатів колективу підприємства при реалізації своєї діяльності підприємством, установою, організацією. При цьому, участь працівників в управлінні є необхідною не лише як питання щодо дотримання їх соціальних прав, а й як інструмент для забезпечення стабільної та успішної діяль-

ності підприємства, установи та організації, стабільним відносинам між роботодавцями та працівника, що в кінцевому результаті буде мати підвищення конкурентноспроможності підприємств, установ організацій в цілому. [1] Забезпечення права працівників на участь в управлінні забезпечує належне управління підприємства, установи, організації в цілому підвищує рівень корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах, установах, організаціях.

Актуальність даної тематики також підкреслюється євроінтеграційним курсом України, що зумовлює необхідність імплементації стандартів ЄС щодо забезпечення права працівників на участь в управлінні підприємством, установою, організацією як фундаментальне право працівників. При цьому, варто зазначити, що це не просто формальна умова, забезпечення даного права працівників є фундаментальним для забезпечення соціальної функції держави а також забезпечення соціальної функції трудового права та соціально орієнтованої політики держави.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

В.В. Волинець досліджував право працівників на участь в управлінні підприємством в межах питання існування управлінських відносин в трудовому праві [2]. О.А. Трюхан дослідила форми участі працівників в управлінні організацією, [3] Д.А. Паньков дослідив в межах своєї дисертаційної роботи принцип забезпечення участі працівників та їх представників в управлінні організацією [4], Г.І. Чанишева досліджувала право на управління в межах дослідження колективних трудових відносин. Дослідження визначеного права було предметом також і інших науковців сфери трудового права, зокрема, В.М. Андріїв, Н.Д. Гетьманцева, О.М. Рим, О.А. Хименко тощо.

Метою статті дослідження питання щодо змісту права на управління підприємством, установою, організацією та форм його реалізації в контексті міжнародних трудових стандартів та норм Директив ЄС.

Виклад основного матеріалу

Право працівників на працю нерозривно пов'язане з наявністю в них комплексу трудових прав, які реалізовуються в межах трудових відносин. Одним з трудових прав працівників є право працівників на участь в управлінні підприємством, установою, організацію, яке в чинному трудовому законодавстві відносено до основних прав працівників у відповідності до ст. 2 КЗпП України. [4]

Право працівників на участь розглядається як право працівників впливати на рішення, які ухвалюються на підриємствах, де вони працюють, здебільшого через своїх представників. Рішення, в яких можуть приймати участь працівники можуть стосуватись як фінансових питань, так і питань соціального характеру. Дане право реалізується у світі різноманітних формах участі працівників в залежності від діючої системи регулювання праці, системи трудових правовідносин, моделі представництва працівників, характер трудових відносин, взаємозв'язок між законодавчими та договірними джерелами тощо. [1; с. 3]

Право працівників на участь в управлінні підприємством як складова права приймати участь в рішень щодо свого, життя є базовою цінністю в демократичному суспільстві. Право на участь працівників має подвійну природу, що з одного боку дане право розглядається як право людини, яке сприяє розвитку людської гідності на робочих місцях, з іншого боку право на участь розглядається як економічний інструмент, який сприяє підвищенню конкуренції підприємств. [6] Подвійна природа щодо права працівників на участь також проявляється в тому, що одночасно дозволяє збалансувати інтереси як працівників так і роботодавців, оскільки з одного боку – це забезпечує людську гідність, соціальну справедливість і дотримання прав людини, з іншого боку реалізація права на участь в управлінні сприяє залученості працівників, і забезпечує економічні переваги для підприємства. [7] Без забезпечення цього права неминуче буде відбуватись відчудження працівників від робочих завдань, [6, с.90]

що безперечно буде негативно впливати на роботу підприємства, установи, організації.

Одночасно з цим, право працівників на управління підприємством, установою, організацією, виступає належним і дієвим способом вирішення конфлікту інтересів між працівником і роботодавцем для гармонізації їх інтересів в процесі існування правовідносин між ними. [8, с. 309-310]

Забезпечення реалізації права працівників на участь в управлінні надає можливість забезпечити принцип рівності в трудових правовідносин та урівноважити позицію працівником із владними повноваженнями роботодавця, а саме впливати на рішення роботодавця та впливати на економічну владу роботодавця [6, с.87]

Стаття 245 КЗпП України визначила, що право працівників на участь в управлінні підприємством, установою, організацією в національному законодавстві України надає їм можливість участі та внесення пропозицій щодо поліпшення роботи на підприємстві, установі, організації, вносити пропозиції щодо соціально-побутових і соціально-культурних гарантій.

Г.І. Чанишева зазначила, що право працівників на управління підприємством, установою, організацією відносить до колективних трудових прав. [9, с.140] Віднесення даного права до колективних трудових прав прямо випливає зі змісту статті 245 КЗпП України [5], де визначено, що працівники беруть участь через колективні суб'єкти трудового права, а саме через трудові колективи (загальні збори, конференції, ради трудових колективів), професійні спілки та інші органи, які уповноважені трудовим колективом на представництво своїх інтересів.

Чинне трудове законодавство вбачається обмеженим щодо регламентації питань, які стосуються права на участь в управлінні. Зокрема Г.І. Чанишева зазначила, що в чинному трудовому законодавстві в Україні відсутнє закріплення механізму реалізації даного права [9, с.139], О. А. Трюхан зазначила, що в чинному законодавстві відсутні форми участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією. [10, с.404] З у рахуванням цього, варто відміти необхідність вдосконалення чинного трудового законодавства, що має відбуватись з урахуванням міжнародних трудових стандартів, закріпленим міжнародними документами та міжнародними трудовими стандартами, а також стандартів ЄС, закріплених в директивах Ради ЄС.

Варто погодитись з О. А. Трюхан, яка зазначила, що кожен працівник може реалізовувати своє право на участь в управлінні підприємством, установою, організацією як в індивідуальному порядку, так і в колективному порядку [10, с.407]. Європейські моделі участі працівників характеризуються участю працівників, яка може бути здійснена у формі прямої участі і опосередкованої (непрямої) участі, при цьому пряма участь відноситься до впливу, контролю, автономії у виконанні завдань та робіт без посередництва представників працівників або представників роботодавців, і може бути індивідуальною або груповою. Непряма участь впливає на умови праці ширше та відбувається через представників працівників, таких як профспілки, робочі ради, спільні консультативні комітети або представництво працівників у радах директорів, робочі ради, спільні консультативні комітети або представництво працівників у радах директорів [11]. Відносно індивідуальної участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією, то чинний КЗпП України не містить прямого закріплення можливої індивідуальної участі працівників в управлінні.

Більшість наукових публікацій в сфері трудового права здебільшого розглядають через участь працівників в соціальному діалозі, а саме участь в колективних переговорах і укладенні колективних договорів. Проте реалізація працівниками права на участь в управлінні повинно розглядати набагато ширше.

Закріплене право працівників на участь в управлінні, розглядається в міжнародних документам поряд із правом інформування та право на проведення консультацій. Зокрема, Хартія Співтовариства про основні соціальні права від 09 грудня 1989 року в пункті 17 зазначає, що інформування, консультації та участь працівників в управ-

лінні мають розвиватись у відповідних напрямках, наголошуючи при цьому, що таке інформування, консультації та участь в управлінні повинні здійснюватись своєчасно. Особливо наголошується на необхідність реалізації цих прав при обставинах проведення технологічних перетворень, що впливають на умови праці працівників, при колективному скоренні персоналу, а також для працівників транскордонних компаній [12] Участь працівників в управлінні охоплює низку механізмів, які використовуються для їх залучення у процес прийняття рішень всіх рівнях організації, як безпосередньо з працівниками, так і опосередковано через їх представників. Інформування та консультації – два основні компоненти цього процесу. У цьому контексті інформація означає надання даних про роботодавця співробітникам або їхнім представникам, що дозволяє співробітникам брати участь у діалозі з роботодавцями. Консультації в цьому контексті означають обмін думками між роботодавцями та співробітниками або їхніми представниками, але не переходять у формальні переговори, тому остаточна відповідальність за прийняття рішень залишається за керівництвом. [13]

Рекомендація МОП № 94 щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями та працівниками на рівні підприємства визначає необхідність прийняття заходів, які б сприяли консультаціям і співробітництву між працівниками та роботодавцями на рівні підприємства щодо питань, які не охоплюються колективними переговорами. Рекомендація також визначає заходи, які могли сприяти консультаціям та співробітництву, до яких можна віднести наступні заходи: заохочення сторін трудового договору до укладання добровільних угод між сторонами; створення органів із проведення консультацій та забезпечення співробітництва, або поєднання цих двох методів в тій чи іншій мірі [7]. При цьому, МОП розглядає участь працівників саме співробітництво між працівниками і роботодавцями, що є дещо ширшим поняттям, аніж виключно участь в управлінні підприємством, установою, організації.

Міжнародна організація праці, у своєму гайді по співробітництву визначає, що участь працівників в управлінні здійснюється у різноманітних формах: До таких форм МОП відносить:

1) інформування працівників про умови праці та обставини, які стосуються їх роботи, що слугує основою для подальшого співробітництва;

2) проведення консультацій, де роботодавець здійснює запит працівників щодо рішень, які можуть бути прийняті; при цьому, такі консультації можуть бути як прямими, так і не прямими (через певні органи);

3) колективні переговори, які призводять до укладення колективного договору на підприємстві та угод на державному, галузевому та територіальному рівні;

4) створення автономних робочих груп працівників, які можуть самостійно приймати рішення та впливати на свої робочі процеси;

5) фінансова участь, що передбачає можливість участі працівників у володінні, управлінні щодо фінансових результатів діяльності підприємства. [14]

Рекомендація МОП № 129 щодо зв'язків між адміністрацією і трудівниками на підприємстві в доповнення Рекомендації МОП № 94 визначає необхідність атмосфери довіри і взаєморозуміння, що має забезпечуватись ефективною політикою зв'язків, проведенням консультацій, та супроводжується поширенням та обміном повною і об'єктивною інформацією [15]. Така інформація стосується істотних умов праці, до яких МОП відносить: умови зайнятості, зміни і припинення трудового договору, обов'язки працівників, питання щодо професійного навчання тощо.

Також, Рекомендація МОП № 129 надає рекомендацію щодо необхідності запровадження на підприємствах політики зв'язків між працівниками та роботодавцями із рекомендаціями щодо необхідних наявних елементів в цій політиці зв'язків.

Питання інформування працівників також широко розглядається в директивах ЄС, зокрема Директива Ради 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 року "Про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців

про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин" визначає необхідність інформування працівників, з якими укладений трудовий договорів, про умови праці, які мають суттєвий характер: сторони договору, посаду і характер роботи, дата початку договору (у випадках строковості – строк договору), тривалість і порядок надання відпустки, терміни попередження у випадку звільнення, інформація про колективні трудові угоди. Директива, також визначила питання, що всі зазначені дані можуть бути надані лише у письмовому вигляді шляхом видачі трудового договору, листа про домовленість або будь-якого іншого письмового документу який би містив інформація про зазначені вище умови [16]

Директива 2001/86/ЄС Ради від 08 жовтня 2001 року визначає питання залучення працівників в діяльність європейських підприємств, що передбачає права працівників на інформацію, право працівників на консультації та можливу участь в органах управління, які створюють в Європейських компаніях. Участь працівників в управлінні компаніями передбачає представництво інтересів працівників в наглядовій або адміністративній ради європейських підприємств. Одночасно з цим передбачається створення спеціального органу, який би здійснював переговорний процес між працівниками і представниками європейських компаній [17]

Директива 2009/38/ЄС Європейського парламенту і Ради від 06 травня 2009 року "Про створення Європейської виробничої ради або процедури у масштабі Співтовариства та групах підприємств у масштабі Співтовариства з метою інформування та консультування працівників", яка була прийнята з метою підтримки та доповнення діяльності держав щодо інформування та консультування працівників, яка замінила директиву 94/45/ЄС Ради від 22 вересня 1994 року "Про заснування на підприємствах і групах підприємств, що діють у масштабах Співтовариства, Європейського комітету підприємства або процедури з метою інформування працівників і проведення з ними консультацій" [18]

Директива визначає правила щодо інформування та консультування працівників на рівні транснаціональних підприємств. Її основна мета — забезпечити права працівників у багатонаціональних компаніях, які діють у країнах ЄС., що обумовлюється необхідністю інформування працівників щодо рішень, які будуть стосуватись їх трудової діяльності, особливо в контексті будь-яких структурних змін (злиття, поглинання тощо).

Нова (доповнена) директива визначила ряд питань, які мають підвищувати ефективність та зменшення можливостей для маніпуляцій з боку роботодавців. Директива посилює правовий захист членів Європейських виробничих рад, надає їх членам право на навчання та відшкодування витрат, які пов'язані з їхньою безпосередньою діяльністю, що дозволяє їм ефективніше виконувати свої обов'язки. Директива також передбачає створення Європейської виробничої ради, шляхом укладення угоди про сферу діяльності або домовитись про запровадження інформаційно-консультаційного процесу [19]

До форм участі працівників в управлінні також відноситься участь працівників в керівних ораганах компаній, а саме в наглядових та адміністративних органах підриємств, установ, організацій, при цьому це має бути не лише формальна участь працівників, а реальна можлість впливати на рішення підприємства, установи,організації. [1, с. 20]

Висновки

Підсумовуючи, необхідно підкресли, що право на участь в управлінні є базовим правом, яке повинно бути забезпечено на рівні кожного підприємства, установи, організації. Реалізація даного права буде сприяти підвищенню економічного рівня підприємств, установ, організацій, одночасно з цим буде підвищуватись рівень дотримання прав працівників в процесі трудової діяльності.

Розуміння права на участь в управлінні, установі, організації в міжнародному і європейському контексті є набагато ширшим, аніж закріплено в чинному КЗпП України і

може бути реалізовано як в індивідуальній так і в колективній формі. Як зазначила Г.І. Чанишева, основні трудові права є тими ключовими положеннями, навколо який групуються норми трудового законодавства і завжди конкретизуються сукупністю інших трудових прав, а отже право на участь в управлінні підприємством, включає в себе право на інформування працівників, право на консультування з роботодавцем, право на участь в колективних переговорах.

Право працівників на участь реалізовується у формах інформування працівників про суттєві умови праці, проведення консультацій, колективні переговори, участь працівників в управлінських органах підприємств, установ, організації, що має бути закріплено в чинному законодавстві.

Література

1. Gianni A., Giuseppe C. A comparative overview of terms and notions on employee participation.International Labour Office, Labour Administration and Inspection Programme. Geneva: ILO, 2010. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40lab_admin/documents/publication/wcms_123713.pdf (дата звернення: 12.03.2025 р.)

2. Волинець В.В. Проблеми правового регулювання організаційно-управлінських відносин в трудовому праці: дис. на зд… док-ра юр. наук; 12.00.05: трудове право; право соціального забезпечення. Київ. 2016. 406 с. URL: https://ir.library.knu.ua/server/api/core/bitstreams/ac14585d-d1aa-4cd4-9143-b658d2726880/content (дата звернення: 12.03.2025 р.)

3. Трюхан О.А.. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис. на зд… канд. юр. наук; 12.00.05: трудове право; право соціального забезпечення. Київ. 2006. 26 с. URL: https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/0fbf466a-7046-4c57-b9c3-7af0c51ebfaa/content (дата звернення: 12.03.2025 р.)

4. Паньков Д. А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2007. 20 с. URL: https://dspace.onua.edu.ua/items/bad8e2ee-9c6f-4974-a971-70299903c747 (дата звернення: 12.03.2025 р.)

5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08 (дата звернення: 12.03.2025 р.)

6. Hungler S. The Dual Nature of Employee Involvement. An Economic and Human Right. 2020, URL: https://real.mtak.hu/117248/1/TheDualNatureofEmployeeInvolvement_book_HunglerSara_final.pdf (дата звернення: 12.03.2025 р.)

7. Щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства: Рекомендація МОП № 94 від 26.06.1952 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_235#Text (дата звернення: 12.03.2025 р.)

8. Морозов С.В. Компроміс як мета правового регулювання участі працвників в управілінні підприємством. Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тез доп. т наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5- 6 жовт. 2012 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Х. : Право, 2012. С. 308-310

9. Чанишева Г.І. Реалізація прав людини у сфері праці та соціального забезпечення: проблеми теорії і практики. Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія». 2010. Т.9. с. 136-147.

10. Трюхан О.А. Форми участі працівників в управлінні підприємством. Актуальні проблеми держави і права. 2006. Вип. 27. с. 403-407.

11. Markey R., Townsend K., Contemporary trends in employee involvement and participation. Journal of Industrial Relation. Vol. 55, Issue 4. https://doi.org/10.1177/002218561348938

12. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989 р. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text (дата звернення: 12.03.2025 р.)

13. Wilkinson A., Gollan P.J. and others. The Oxford Handbook of Participa-

tion in Organisations. 2010. DOI:10.1093/oxfordhb/9780199207268.001.0001

14. Heron R., Macdonals D., Vandenabeele C. Workplace Cooperation: An introductiry guide. ILO.1997.URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_111329.pdf (дата звернення: 12.03.2025 р.)

15. Щодо зв'язків між адміністрацією і трудівниками на підприємстві: Рекомендація МОП № 129 від 28.06.1967 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_074#Text (дата звернення: 12.03.2025 р.)

16. Про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин: Директива 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 р. URL: https://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=77791 (дата звернення: 12.03.2025 р.)

17. Council Directive 2001/86/EC of 8 October 2001 supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees. *OJ L 294, 10.11.2001.* URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2001/86/oj/eng

18. Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees. *OJ L 254, 30.9.1994* URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj/eng

19. Council Directive 2009/38/ECof 6.05 2009 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32009L0038

THE RIGHT OF EMPLOYEES TO PARTICIPATE IN THE MANAGEMENT OF AN ENTERPRISE, INSTITUTION, OR ORGANIZATION: ESSENCE, CONTENT, AND FORMS OF IMPLEMENTATION

In the modern context of labor market transformation and the transition to an innovation-driven economy, the issue of employee participation in the management of enterprises, institutions, and organizations is becoming increasingly relevant. This right is one of the fundamental labor rights, and its realization has a positive impact on both employees and employers. The aim of the article is to explore the content of the right to participate in the management of an enterprise, institution, or organization and the forms of its implementation within the framework of international labor standards and EU Directives. The author analyzes international labor standards, in particular the Recommendations of the International Labour Organization (ILO) and the directives of the European Union, which regulate the implementation of employees' participation rights in management. The study concludes that the right of employees to participate in the management of an enterprise, institution, or organization is broader than its interpretation under the Labor Code of Ukraine and encompasses the right to information, the right to consultation with the employer, and the right to engage in collective bargaining. Accordingly, this requires amendments to the current labor legislation.

Keywords: employees' rights, participation in management, consultation, information of employees, employee representatives.