

ПРАВО НА ІНФОРМАЦІЮ ТА КОНСУЛЬТАЦІЇ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ВИМІР

Пижова М. О.¹

Опубліковано	Секція	УДК
30.04.2025	Право	349.218

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.16731135>

Анотація. У статті розглядається останні ініціативи Європейського Союзу, зокрема Рамка якості для передбачення змін та реструктуризації (QFR), запроваджена через повідомлення Комісії COM(2013)882 (Європейська рамка якості для передбачення змін та реструктуризації), які трансформували управління трудовим правом, зробивши акцент на проактивній адаптивності, спрощенні регулювання та посиленні залучення зацікавлених сторін.

Автор наголошує, що програма REFIT, запущена в грудні 2012 року, систематично перевіряє весь корпус законодавства ЄС з метою усунення адміністративного навантаження за допомогою таких заходів, як кодифікація, переробка, відкликання та зниження витрат на дотримання вимог, використовуючи логіку «один вхід, один вихід» разом із «перевірками придатності» та консультаціями із зацікавленими сторонами, одночасно захищаючи основні цілі політики.

Робиться висновок, що ці реформи викликали зростаючу стурбованість серед резолюцій Європейського парламенту (2020, 2021 та, зокрема, березень 2025 року) та експертів з питань праці щодо їх непередбачених наслідків. Спрощення та попереджувальні рамки можуть послабити колективне представництво, переклавши відповідальність на окремих працівників та послабивши структуровані механізми соціального діалогу. Ці занепокоєння підкреслюють важливе завдання: забезпечити, щоб ефективність регулювання не підривала демократію на робочому місці, колективний вплив та стійкість.

Автор робить акцент, що для України, чиє трудове законодавство перебуває в стані переходу під час воєнного стану і прагне привести його у відповідність до стандартів ЄС, існує нагальна необхідність інтегрувати європейський досвід. Європейський досвід підтверджує, що право на інформацію та консультації є не юридичною формальністю, а демократичним фундаментом, що забезпечує значущу участь працівників та соціальну справедливість. Конкретно, Україна повинна закріпити в національному законодавстві процедурні гарантії для структурованих консультацій, уточнити обов'язки роботодавців та посилити канали колективного представництва. Така реформа надасть повноваження українським працівникам, зміцнить демократію на робочому місці та інституційну стійкість, сприяючи посиленню соціальної згуртованості та просуванню європейської інтеграції України, незважаючи на поточні негаразди.

¹ доктор юридичних наук, доцент, проректор з наукової роботи, адвокат, Державний податковий університет

Ключові слова: трудові відносини, трудові права, індивідуальні трудові права, колективні трудові права, право на інформацію та консультації, суб'єкти права на інформацію та консультації, працівники, структура права на інформацію та консультації, соціальний діалог, правовідносини соціального діалогу, європейські стандарти трудових прав, законодавство України.

THE RIGHT TO INFORMATION AND CONSULTATION IN LABOUR RELATIONS: THE EUROPEAN DIMENSION

Annotation. The article discusses the latest initiatives of the European Union, in particular the Quality Framework for Anticipating Change and Restructuring (QFR), introduced through Commission Communication COM(2013)882 (European Quality Framework for Anticipating Change and Restructuring), which transformed labor law management by emphasizing proactive adaptability, regulatory simplification, and increased stakeholder engagement.

The author emphasizes that the REFIT program, launched in December 2012, systematically reviews the entire body of EU legislation with the aim of eliminating administrative burdens through measures such as codification, recasting, repeal, and reduction of compliance costs, using a «one-stop shop» approach one exit' logic, together with 'fitness checks' and stakeholder consultations, while safeguarding the underlying policy objectives.

It is concluded that these reforms have raised growing concerns among European Parliament resolutions (2020, 2021, and, in particular, March 2025) and labor experts about their unintended consequences. Simplification and precautionary frameworks may weaken collective representation by shifting responsibility to individual workers and weakening structured social dialogue mechanisms. These concerns highlight an important task: to ensure that regulatory efficiency does not undermine workplace democracy, collective influence, and sustainability.

The author emphasizes that for Ukraine, whose labor legislation is in a state of transition during martial law and seeks to bring it into line with EU standards, there is an urgent need to integrate European experience. European experience confirms that the right to information and consultation is not a legal formality but a democratic foundation that ensures meaningful worker participation and social justice. Specifically, Ukraine should enshrine procedural guarantees for structured consultation in national legislation, clarify employers' responsibilities, and strengthen channels of collective representation. Such a reform will empower Ukrainian workers, strengthen workplace democracy and institutional resilience, and contribute to greater social cohesion and the advancement of Ukraine's European integration, despite the current challenges.

Keywords: labor relations, labor rights, individual labor rights, collective labor rights, right to information and consultation, subjects of the right to information and consultation, workers, structure of the right to information and consultation, social dialogue, legal relations of social dialogue, European standards of labor rights, Ukrainian legislation.

Вступ

З набранням чинності Лісабонського договору в 2009 році право працівників на інформацію та консультації було офіційно визнано одним із основних прав у Європейському Союзі (ЄС), як це закріплено в статті 27 Хартії основних прав Європейського Союзу (CFREU). Це право нерозривно пов'язане з принципами Європейської соціальної хартії (ESC) і відображає давню традицію європейської соціальної політики щодо сприяння соціальному діалогу, залученню працівників та

захисту прав працівників. Значення цього розвитку не можна недооцінювати: забезпечення своєчасного та змістовного доступу працівників до інформації та можливостей для консультацій є важливим не тільки для захисту індивідуальних і колективних прав, але й для сприяння сталому економічному зростанню та конкурентоспроможності в ЄС.

Всупереч тому, що можна було очікувати від підвищення цього права до статусу фундаментального, останні ініціативи Європейського Союзу в галузі інформування та консультацій з працівниками були спрямовані переважно на спрощення законодавства, зменшення регуляторного навантаження та консолідацію існуючої правової бази. Паралельно з цими зусиллями акцент робився на посиленні залучення працівників, особливо в контексті процесів корпоративної реструктуризації. Ці тенденції тісно пов'язані з більш широкою рамкою європейського економічного управління, де захист зайнятості все частіше розглядається як фактор, що сприяє конкурентоспроможності внутрішнього ринку, а не лише як соціальна гарантія.

Ця подвійна спрямованість є очевидною у запровадженні у 2013 році пропозиції Європейського Союзу щодо Рамки якості для передбачення змін та реструктуризації (далі – QFR). Спираючись на такі стратегії, як «Європа 2020» та Зелена книга 2012 року, QFR запровадила поняття передбачення процесів реструктуризації шляхом перегляду ролей та обов'язків учасників ринку праці. Хоча такий підхід обіцяє підвищити гнучкість та оперативність у трудових відносинах, він також викликає значні побоювання щодо потенційного ослаблення механізмів колективного представництва. Наголошуючи на інформаційних обов'язках окремих працівників, QFR ризикує підірвати роль представників працівників та профспілок, що призведе до більш індивідуалізованих та потенційно фрагментованих трудових відносин у державах-членах.

Актуальність цих занепокоєнь підкреслюється поточним переглядом Директиви про Європейську раду працівників (далі – ЄРП) та пов'язаними законодавчими ініціативами. Як підкреслено в резолюціях Європейського парламенту 2020, 2021 та 2025 років, існує нагальна потреба забезпечити, щоб права на інформацію та консультації не були лише формальністю, а становили значущі процеси, що дають працівникам можливість впливати на рішення, які впливають на їхні умови праці та засоби до існування.

Водночас вивчення та реалізація права на інформацію та консультації в трудових відносинах є надзвичайно актуальними для України. Оскільки Україна продовжує шлях європейської інтеграції та приводить своє трудове законодавство у відповідність до європейських стандартів, досвід ЄС у цій сфері є цінним орієнтиром. В українському законодавстві нормативно-правова база щодо інформування та консультацій працівників наразі відображена в декількох нормативних актах, зокрема в Кодексі законів України про працю, Законі України «Про колективні договори та угоди» та Законі України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності». Однак ці норми є загалом фрагментарними і не утворюють цілісної системи, яка б повністю відповідала підходам, встановленим у законодавстві ЄС. В Україні відсутній єдиний і систематичний законодавчий акт, який би встановлював мінімальні процедурні стандарти інформування та консультування працівників, подібний до Директиви 2002/14/ЄС в ЄС.

Ця правова прогалина підкреслює необхідність подальших наукових досліджень та законодавчого розвитку в Україні, спрямованих на створення комплексної правової бази, яка забезпечуватиме ефективну участь працівників у процесах прийняття рішень, особливо в контексті економічної реструктуризації, приватизації та адаптації до викликів ринкової економіки. Зміцнення цих прав в Україні є надзвичайно важливим не тільки з точки зору дотримання міжнародних стандартів, але й для побудови

соціально відповідальної системи трудових відносин, яка захищає інтереси працівників та сприяє соціальній згуртованості.

Мета цієї статті є дослідити трансформацію поняття фундаментального права працівників на інформацію та консультацію в трудових відносинах на прикладі європейського досвіду, зокрема через інструменти QFR та REFIT, та обґрунтувати впровадження аналогічних нормативних стандартів в Україні для зміцнення демократичного управління на підприємствах, підвищення стабільності та інклюзивності трудових відносин у складних умовах воєнного стану.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасних дослідженнях увага зосереджена на ефективності інформаційно-консультаційних прав працівників у процесах реструктуризації та змін трудового законодавства. Зокрема, звіт Eurofound 2018 року «ERM report» аналізує вплив реструктуризації на умови праці й роль передбачених практик, підкреслюючи, що планування змін і своєчасне інформування працівників сприяють соціально відповідальним і конструктивним організаційним трансформаціям. Сільвія Райноне (Silvia Rainone) у розділі «Enforcing EU Information and Consultation Rights» (2022) детально розглядає механізми реалізації директив, таких як 2002/14/EC, 98/59/EC і 2001/23/EC, підтверджуючи, що без ефективних засобів правозастосування право залишається формальною нормою, а не реальним інструментом захисту трудових прав [1]. Нові наукові статті, зокрема в журналі European Labour Law Journal, фокусуються на розширенні сфери застосування інформаційно-консультаційних прав на проектних працівників та неформальні категорії зайнятості, виявляючи прогалини в актуальних нормах, які часто не враховують сучасні форми праці [2].

Також важливим є порівняльний аналіз, що висвітлює досвід країн з розвинутими комунікаційними інститутами: так, у Люксембурзі та Мальті робота представників працівників є прикладом комплексного регулювання, де існують чіткі процедури інформування та консультацій, захист прав представників і їхній доступ до ресурсів .

Ці дослідження свідчать про чітку тенденцію: ефективність права на інформацію та консультацію залежить не лише від наявності нормативних норм, а й від механізмів їхнього втілення: інституційної підтримки, колективних структур, прозорих процедур, систем моніторингу та правозастосування.

Результати

Право працівників на інформацію та консультації стало одним з основних елементів трудового права в Європейському Союзі (ЄС), що відображає еволюцію соціальної політики та трудових відносин у процесі інтеграції. Офіційно визнане як одне з основних прав відповідно до статті 27 Хартії основних прав Європейського Союзу (CFREU), це право одночасно закріплене в Європейській соціальній хартії (ESC), зокрема в статтях 21 та 29. Його розвиток відображає систематичні зусилля ЄС щодо збалансування економічних свобод та соціального захисту, забезпечуючи працівникам можливість брати участь у прийнятті рішень, що впливають на їхні умови праці.

Поняття права на інформацію та консультації охоплює як право працівників отримувати своєчасну та актуальну інформацію від свого роботодавця, так і право бути проконсультованими з питань, які можуть мати значний вплив на їхню ситуацію з працевлаштуванням. Воно функціонує як процедурна гарантія, спрямована на сприяння прозорості, участі та справедливості у трудових відносинах. Інформація повинна надаватися у формі, яка є корисною, точною та достатньою для працівників або їхніх представників, щоб сформувану обґрунтовану думку, а консультації повинні відбуватися вчасно, щоб вплинути на процес прийняття рішень у компанії.

Формування цього права в законодавстві ЄС характеризується кількома істотними особливостями: його визнання як фундаментального права поряд з громадянськими та політичними правами; його подвійне застосування як на національному, так і на транснаціональному рівнях; його вираження через галузеві та загальні законодавчі акти; та його роль у сприянні демократичному управлінню на робочому місці. Це не лише захисний інструмент, а й механізм, що сприяє адаптивності та конкурентоспроможності підприємств шляхом залучення працівників до процесів управління змінами та реструктуризації.

Правова база, що лежить в основі цього права, втілена в декількох ключових директивах, які встановлюють мінімальні процедурні стандарти для всіх держав-членів:

Директива 2002/14/ЄС, що встановлює загальну систему інформування та консультацій з працівниками в Європейському Співтоваристві [3];

Директива 98/59/ЄС про колективні звільнення [4];

Директива 2001/23/ЄС про захист прав працівників у разі передачі підприємств [5];

Директива 2009/38/ЄС про створення європейських робочих рад [6].

Ці директиви разом утворюють цілісну регуляторну структуру, що забезпечує працівникам у всій ЄС однакові права щодо інформування та консультацій. Вони визначають обов'язки роботодавців, встановлюють процедурні гарантії, такі як терміни, зміст та формат інформації, а також створюють механізми представництва працівників, зокрема в контексті колективних звільнень, передачі підприємств та транснаціональних корпоративних структур.

Тож, право працівників на інформацію та консультації, офіційно закріплене як одне з основних прав Європейського Союзу (ЄС) у статті 27 Хартії основних прав Європейського Союзу (CFREU) та закріплене в Європейській соціальній хартії (ESC), перетворилося на ключовий правовий та соціальний інструмент, що забезпечує баланс між економічною ефективністю та соціальною справедливістю.

Як вдало вказує Монсе Соле-Труйолс ([Montse Sole-Truyols](#)), у своїй статті «Право працівників на інформацію та консультації: ризиковане право?» («Employees' Right to Information and Consultation: A Risky Right?») [7], це право є не просто формальністю, а значною процедурною гарантією, що надає працівникам як індивідуально, так і колективно можливість брати участь у формуванні свого майбутнього в сфері зайнятості. Дослідниця підкреслює, що, хоча це право реалізується переважно через представників працівників, воно нерозривно пов'язує робоче місце з більш широким розвитком компанії, відображаючи нероздільність інтересів працівників від організаційної динаміки. ЄС, як підкреслюється в його офіційних інформаційних бюлетенях [8], визначає цілі цього права як поліпшення умов життя та праці, забезпечення адекватного соціального захисту, підтримання стабільного високого рівня зайнятості та запобігання соціальному виключенню.

Ці цілі підкреслюють соціально-економічний вимір внутрішнього ринку ЄС та його прагнення інтегрувати конкурентні економічні стратегії з надійною соціальною політикою. Крім того, такі правові рамки, як Директива 2002/14/ЄС, Директива 98/59/ЄС, Директива 2001/23/ЄС та Директива 2009/38/ЄС встановлюють мінімальні процедурні стандарти інформування та консультацій з працівниками в усіх державах-членах, підкріплюючи припущення про актуальність такої інформації, особливо в питаннях, що стосуються умов праці та реструктуризації. Як підкреслюють Рут Нільсен (Nielsen, R.), та аналітики Європейського парламенту, це право є не лише юридичною гарантією, а й механізмом для впровадження партисипативного управління у

відносини на робочому місці, що забезпечує економічну конкурентоспроможність без шкоди для основних прав працівників [9].

Необхідно наголосити на тому, що останні ініціативи ЄС, такі як Європейська система якості для передбачення змін та реструктуризації (QFR) та програма REFIT, є значним кроком у розвитку трудового права в Європейському Союзі, що відображає більш широкі тенденції соціально-економічного управління. REFIT (Regulatory Fitness and Performance) — це програма Європейської Комісії, ініційована в грудні 2012 року в рамках стратегії «кращого регулювання». Її мета — систематично переглядати діюче законодавство ЄС та усувати непотрібні адміністративні та нормативні бар'єри для бізнесу, державних установ і громадян, водночас зберігаючи ключові політичні цілі та захист працівників. REFIT впроваджує підхід «одне-входить, одне-виходить»: перед тим як приймати нове законодавство, Комісія оцінює його вплив на відповідність чинним нормам і витрати на приведення у відповідність, застосовуючи комплексні перевірки (fitness checks) та консультації зі стейкхолдерами. Програма прагне зробити регуляції простішими, цільовішими та легшими для дотримання, зокрема для малого та середнього бізнесу, який складає 99 % усіх підприємств ЄС.

Комунікація Комісії COM(2013)882 заклала основу для Європейської рамки якості передбачення змін і реструктуризації підприємств — Quality Framework for Anticipation of Change and Restructuring (QFR). Це стратегічний, незаконотворчий підхід, що заохочує системне планування на ранніх етапах: моніторинг ринку, інвестування у розвиток кадрів, раннє залучення працівників та соціальних партнерів, регіональну координацію, кар'єрне консультування та використання фондів ЄС для підтримки адаптивності. На відміну від законодавчих актів, QFR пропонує добровільні «кращі практики», спрямовані на забезпечення конкурентоспроможності та соціальної стійкості під час змін [10].

Останні ініціативи REFIT та QFR стали важливим етапом розвитку трудового права ЄС, демонструючи загальну тенденцію до балансування між економічною ефективністю й соціальним захистом. Проте, як наголошується в резолюціях Європарламенту 2020, 2021 і березня 2025 року, існує занепокоєння, що ці реформи можуть послабити традиційні механізми колективного представництва, сприяючи індивідуалізації відповідальності працівників та посиленню ринкових й управлінських прерогатив. Критики вказують, що у моделях, орієнтованих на адаптивність і зниження затрат, працівники ризикують опинитися в ситуації, коли вони повинні самостійно орієнтуватися в складних умовах реструктуризації, без потужного колективного захисту.

Трудові й соціальні експерти, зокрема Монтсе Соле-Труйолс (Montse Solé-Truyols), попереджають, що без належних колективних запобіжників QFR і REFIT ризикують перетворити фундаментальні демократичні права, такі як право на інформацію і консультацію, на інструменти менеджменту, а не на механізми справжньої співучасті. Ці зміни становлять суттєвий виклик для збереження балансу між економічною конкурентоспроможністю та соціальним захистом, що є характерною рисою соціальної моделі ЄС. Змінюваний регуляторний ландшафт наголошує на адаптивності та економічній ефективності, однак він також вимагає ретельного переоцінювання того, як забезпечити, щоб фундаментальне право на інформацію та консультації залишалося міцним, ефективним і справді захищало працівників у мінливих умовах ринку праці [7]. Досвід цих останніх ініціатив підкреслює необхідність поновлення уваги до структурної ролі колективного представництва як незамінної опори партисипативного управління в трудових відносинах. Це створює виклики для збереження балансу між конкурентоспроможністю та захистом працівників, які є основоположними для соціального моделю ЄС.

Висновки

Таким чином, стає зрозуміло, що досвід Європейського Союзу демонструє глибоке значення права працівників на інформацію та консультації — це набагато більше, ніж просто адміністративна формальність. Натомість, це є основоположним механізмом демократичного управління на робочому місці, що надає працівникам повноваження через структуровану участь, сприяє соціальній справедливості та забезпечує баланс між адаптивністю підприємства та колективним наглядом. Для України, особливо в умовах надзвичайних обмежень, пов'язаних із воєнним станом, надзвичайно важливо засвоїти цей європейський урок. Впровадження надійних стандартів інформування та консультацій у національне законодавство не тільки приведе Україну у відповідність до її міжнародних зобов'язань, але й посилить стійкість, справедливість та інклюзивність її національної системи праці. Такі реформи нададуть працівникам можливість висловлювати свою думку та захист у періоди нестабільності, допоможуть перетворити взаємодію між роботодавцями та працівниками на конструктивний, законний діалог та забезпечать збереження демократії на робочому місці навіть у кризові часи, що в кінцевому підсумку зміцнить соціальну згуртованість України та підтримає стійкий шлях до європейської інтеграції.

Список використаних джерел

1. Rainone, Silvia, Enforcing EU Information and Consultation Rights (July 16, 2022). Rainone S., Enforcing EU Information and Consultation Rights, in: Z. Rasnača, A. Koukiadaki, N. Bruun, K. Lorcher (eds.) *Effective Enforcement of EU Labour Law*, Hart, 2022, pp. 243-264, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4449999>
2. Gil Otero, L., & Schnittler, C. (2024). On the open borders of information and consultation rights in the EU acquis. *European Labour Law Journal*, 16(2), 259-280. <https://doi.org/10.1177/20319525241293734>
3. COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION; EUROPEAN PARLIAMENT. Directive 2002/14/EC of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community [Electronic resource] // EUR-Lex. – Official Journal L 80, 23 March 2002, pp. 29–34. – Access mode: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0014> (last accessed 15 February 2025).
4. COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies [Electronic resource] // EUR-Lex. – Official Journal L 225, 12 August 1998, pp. 16–21. – Access mode: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31998L0059> (last accessed 15 February 2025).
5. COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses [Electronic resource] // EUR-Lex. – Official Journal L 82, 22 March 2001, pp. 16–20. – Access mode: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0023> (last accessed 16 February 2025).
6. COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION; EUROPEAN PARLIAMENT. Directive 2009/38/EC of 6 May 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 (Recast) [Electronic resource] // EUR-Lex. – Official Journal L 122, 16 May 2009, pp. 28–44. – Access mode: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0038> (last accessed 16 February 2025).
7. SOLE-TRUYOLS, Montse. «Employees' Right to Information and Consultation: A Risky Right?» [Electronic resource] // in *Festschrift in Honour of Professor Stein Evju*, Universitetsforlaget, Oslo, 2016, pp. 613–623. – ISBN 978-82-15-2599-5. – Access mode: *available via institutional repository* (last accessed 16 February 2025).
 8. EUROPEAN PARLIAMENT, Directorate-General for Parliamentary Research Services. Workers' right to information, consultation and participation [Electronic resource] // European Parliament Fact Sheets. – Published 25 June 2024; PDF fact sheet updated 2025. – Access mode: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/57/workers-right-to-information-consultation-and-participation> (last accessed 16 February 2025).
 9. NIELSEN, Ruth. *EU Labour Law*. 2nd ed. København: Djøf Forlag, 2013. – 553 p. – ISBN 978-8757425666. – Access mode: http://libsearch.cbs.dk/primo_library/libweb/action/dlDisplay.do?docId=CBS01000604337&vid=CBS&afterPDS=true (last accessed 16 February 2025).
 10. EUROPEAN COMMISSION. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – EU Quality Framework for anticipation of change and restructuring (COM/2013/0882 final) [Electronic resource] // EUR-Lex. – Published 13 December 2013; Official Journal C 122, 13 December 2013, pp. 1–14. – Access mode: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52013DC0882> (last accessed 17 February 2025).