



БЛІЦ ІНТЕРВ'Ю З ДИРЕКТИВОЮ

ДИРЕКТИВА 2002/14/ЄС

про встановлення загальних правил інформування та консультування працівників в ЄС

Доброго дня. Сьогодні гостем Ресурсно-аналітичного центру «Суспільство і довкілля» є Директива 2002/14/ЄС про встановлення загальних правил інформування та консультування працівників в Європейському Співтоваристві, ухвалена Європейським Парламентом і Радою 11 березня 2002 року. Директива визначає мінімальні вимоги щодо суті та умов інформування роботодавцем і проведення консультацій з працівниками, їхніми представниками.

Метою загальних рамок є встановлення мінімальних вимог, придатних для усіх держав

— Вітаю! Розпочнім знайомство з того, які цілі та принципи ти виносиш на порядок денний у сфері праці?

— Основною метою мого ухвалення є встановлення загальних рамок поведінки роботодавців, працівників та їх представників з питань інформування та консультування. Причём, мої положення передбачають мінімальні вимоги щодо інформування та консультування, нижче яких держави не можуть запроваджувати правила в національному законодавстві.

Механізм інформування та проведення консультацій кожна держава визначає з врахуванням національного законодавства та практики, проте таким чином, щоб вони були ефективними і забезпечували належну співпрацю роботодавців та представників працівників, враховували інтереси як працівників, так і роботодавців.

— Які вимоги ти висуваєш до інформування та проведення консультацій?

— Такі вимоги охоплюють декілька питань — сферу мого застосування; механізм інформування та проведення консультацій; можливість договірного врегулювання порядку інформування та проведення консультацій; забезпечення конфіденційності інформації, наданої роботодавцем; захисту прав з питань інформування/консультування та встановлення адекватних санкцій у разі порушення цих прав.

— Добре. Розкажи детальніше про мінімальні вимоги щодо інформування та проведення консультацій.

— Я передбачаю мінімальні вимоги як щодо змісту, так і механізму інформування та проведення консультацій. Інформування та консультації відбуваються щодо сучасного та майбутнього розвитку підприємства, його економічного становища, зайнятості в межах підприємства, а також рішень, які можуть спричинити значні зміни в організації праці.

Вчасне інформування та консультування є передумовою успіху розвитку підприємства чи установи

Інформація повинна надаватися у строки, формі та такого змісту, які дозволять працівникам та їхнім представникам ознайомитися з нею і підготуватись до консультацій. Стосовно механізму консультацій, по-перше, необхідно враховувати те, щоб строки, методи та зміст консультацій були достатніми для їх проведення. По-друге, консультації проводяться з керівництвом чи його представниками, які є компетентними у питаннях, з яких відбуватимуться консультації. Окрім того, роботодавець повинен надати обґрунтовану відповідь на будь-які висновки/зауваження представників працівників з питань, щодо яких відбудуться консультації. І, нарешті, консультації повинні проводитися з наміром досягнути згоди за результатами таких консультацій.

— Гаразд, з мінімальними вимогами зрозуміло. Як плануєш працювати в Україні?

— Мої положення мають бути впроваджені в Україні протягом **3 років** з дати набрання чинності Угодою про асоціацію. Як зазначає п. 398 **Плану заходів з імплементації Угоди про асоціацію** до серпня 2017 року необхідно розробити, прийняти та впровадити нормативно-правові акти з метою впровадження моїх положень. Національне законодавство України враховує мої вимоги, частина його норм встановлює вищі вимоги (наприклад, покладення на роботодавця обов'язку щодо інформування та консультування незалежно від кількості працівників), а з окремих питань потребує вдосконалення. **План моєї імплементації** передбачає доопрацювання законодавства щодо забезпечення прав з інформування та проведення консультацій з усіма категоріями представників працівників, з урахуванням прерогативи профспілок; забезпечення конфіденційності інформації, наданої роботодавцем представникам працівників; визначення ефективних превентивних санкцій та порядку їх застосування до осіб, які порушують норми законодавства.

— Ти хоч і прийнята в ЄС, але бачу з українською у тебе все ОК?

— Я — багатомовна директива. Також я розмовляю **українською** мовою, проте моє володіння нею не є досконалим.

— Дякую за зустріч. Сподіваюсь побачити твою роботу у повсякденному житті України. Успіхів!

