

*Чанишева Г. І.,**доктор юридичних наук, професор,  
завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»,  
член-кореспондент Національної академії правових наук України,  
заслужений діяч науки і техніки України,**Чанишев Р. І.,**кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри правової інформатики  
Національного університету «Одеська юридична академія»*

## РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ІНФОРМАЦІЮ СУБ'ЄКТАМИ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

**Анотація.** У статті досліджується механізм реалізації права на інформацію суб'єктами колективних трудових правовідносин. Вносяться пропозиції щодо вдосконалення зазначеного механізму, передбаченого Кодексом законів про працю України, іншими законодавчими актами України, проектом Трудового кодексу України.

**Ключові слова:** право на інформацію, колективні трудові правовідносини, профспілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання.

**Постановка проблеми.** У цей час однією з актуальних проблем сучасної науки трудового права є розробка ефективного галузевого механізму забезпечення права на інформацію працівників і роботодавців та їх представників. Право на інформацію за трудовим законодавством України лише останніми роками стало предметом дослідження в наукових працях вітчизняних науковців [1].

Право на інформацію за трудовим законодавством України виступає одночасно індивідуальним і колективним трудовим правом. Як суб'єктивне трудове право воно є складовою змісту індивідуальних і колективних трудових правовідносин. Суб'єктами індивідуального трудового права на інформацію є працівник і роботодавець, а суб'єктами колективного трудового права на інформацію – трудові колективи, профспілки, їх об'єднання, первинні профспілкові організації (а в разі їх відсутності – представники працівників), роботодавці, організації роботодавців, їх об'єднання, органи соціального діалогу, органи з розгляду трудових спорів, органи нагляду й контролю за дотриманням законодавства про працю, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування.

**Метою даної статті** є дослідження механізму реалізації права на інформацію суб'єктами колективних трудових правовідносин і внесення пропозицій щодо його вдосконалення.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У колективних трудових правовідносинах право на інформацію реалізується як колективне трудове право. Саме таким є передбачене ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (далі – Закон) право профспілок, їх об'єднань на інформацію з питань праці та соціально-економічного розвитку. Згідно з ч. 1 ст. 28 профспілки, їх об'єднання мають право одержувати безоплатно інформацію від роботодавців або їх об'єднань, органів державної влади та органів місцевого самоврядування з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав і законних інтересів своїх членів, а також інформацію про результати господарської діяльності підпри-

ємств, установ або організацій. Важливим положенням ч. 1 ст. 28 Закону є встановлення терміну надання такої інформації – не пізніше п'яти днів.

Водночас механізм реалізації права профспілок, їх об'єднань на інформацію з питань праці та соціально-економічного розвитку залишається недосконалим. У чинному законодавстві не передбачено відповідний обов'язок роботодавця надати профспілкам, їх об'єднанням таку інформацію. Встановлений ст. 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» обов'язок роботодавця надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань стосується питань умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів й угод. Крім того, згідно з ч. 2 ст. 45 Закону в разі затримки виплати заробітної плати роботодавець зобов'язаний на вимогу виборних профспілкових органів дати дозвіл на отримання в банківських установах інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації або отримати таку інформацію в банківських установах і надати її профспілковому органу. У разі відмови роботодавця надати таку інформацію або дозвіл на отримання інформації його дії або бездіяльність можуть бути оскаржені до місцевого суду. Аналогічна норма про обов'язок власника або уповноваженого ним органу надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань міститься у ст. 251 КЗпП.

Із змісту ч. 1 ст. 28 Закону постає, що зміст права профспілок та їх об'єднань на інформацію з питань праці й соціально-економічного розвитку є більш широким порівняно зі змістом обов'язку роботодавця, передбаченого ст. 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ст. 251 КЗпП. Оскільки в ч. 1 ст. 28 йдеться про питання, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів членів профспілки, то це можуть бути будь-які питання, а не лише питання умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації й виконання колективних договорів та угод. Крім того, у ст. 28 і 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ст. 251 КЗпП встановлено різний термін надання інформації: у ч. 1 ст. 28 – «не пізніше п'ятиденного терміну», а в ст. 45 Закону, ст. 251 КЗпП – «тижневий термін».

Законодавством також не передбачена відповідальність роботодавця за несвоєчасне надання інформації або відмову надати її в передбачений ст. 28 Закону п'ятиденний термін. У законодавстві встановлено лише відповідальність осіб, які представляють власника або уповноважений ним орган чи

профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, і винних у ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів (ст. 19 Закону України «Про колективні договори й угоди»). Однак у ст. 28 Закону закріплено більш широкий зміст права профспілок та їх об'єднань. У зв'язку із цим слід було б установити дисциплінарну чи адміністративну відповідальність осіб, які представляють власника або уповноважений ним орган, та винних у порушенні права профспілок, їх об'єднань на інформацію з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів, а також інформацію про результати господарської діяльності підприємств, установ або організацій.

Видається необхідним узгодити зміст ч. 1 ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», якою передбачено право профспілок та їх об'єднань на інформацію з питань праці та соціально-економічного розвитку, зі змістом ч. 1 ст. 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», якою закріплено обов'язок роботодавців, їх об'єднань надавати на запити профспілок, їх об'єднань інформацію, яка є в їх розпорядженні, з питань умов праці та оплати праці працівників а також соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації й виконання колективних договорів та угод.

Для забезпечення виконання обов'язку роботодавця надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань доцільно було б друге речення ч. 2 ст. 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» виокремити в окрему ч. 3 ст. 45, виклавши її в такій редакції: «У разі відмови роботодавця надати інформацію, передбачену ч. 1 і 2 ст. 45, або дозвіл на отримання інформації його дії або бездіяльність можуть бути оскаржені до місцевого суду».

Викликає також заперечення наявність норми про обов'язок роботодавця надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Зрозуміло, що зазначений Закон приймався за відсутності Закону України «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 року. За відсутності останнього, а також норм про обов'язки роботодавця в чинному КЗпП включення даної норми до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» було вимушеним. Крім того, незважаючи на внесення змін до ч. 1 ст. 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» Законом від 13.12.2001 року № 2886-III, коли вже набрав чинності Закон України «Про організації роботодавців», у ч. 1 ст. 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» йдеться про обов'язок «роботодавців, їх об'єднань». У зв'язку із цим зазначене положення ч. 1 ст. 45 слід викласти таким чином: «роботодавці, організації роботодавців та їх об'єднання». Відповідно, обов'язок організацій роботодавців та їх об'єднань надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань був відсутній у ст. 23 «Основні обов'язки організацій роботодавців та їх об'єднань» Закону України «Про організації роботодавців». Зазначений обов'язок не передбачено й у новому Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року, ст. 28 якого визначено основні принципи взаємовідносин організацій роботодавців, їх об'єднань і професійних спілок та їх об'єднань.

Потрібно також звернути увагу на те, що у ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» йдеться про право профспілок, їх об'єднань отримувати інформацію від роботодавців або їх об'єднань, органів

державної влади та органів місцевого самоврядування з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав і законних інтересів своїх членів. Виникає питання про позбавлення права одержувати від роботодавця, організації роботодавців відповідну інформацію, якщо працівник не є членом профспілки. Положення ч. 2 ст. 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» щодо того, що в питаннях колективних інтересів працівників профспілки їх об'єднання здійснюють представництво й захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках, у даному випадку не можна застосовувати. У ст. 19 Закону йдеться про колективні інтереси, а не про колективні трудові права, до яких належить право працівників на інформацію та консультації. Відсутність у працівників, які не є членами профспілки, права, про яке йдеться у ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», означає порушення принципу заборони дискримінації за ознаками належності до профспілки, передбаченого ст. 5 зазначеного Закону.

Колективним трудовим правом також було право на інформацію, що передбачалося ст. 21 Закону України «Про організації роботодавців», відповідно до ч. 1 якої організації роботодавців та їх об'єднання мали право одержувати від органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності інформацію із соціально-економічних питань та питань, пов'язаних із трудовими відносинами, розвитком держави, необхідну для виконання своїх статутних завдань. Ч. 2 ст. 21 організаціям роботодавців та їх об'єднанням було надано право поширювати інформацію щодо своєї діяльності і пропагувати свої ідеї та мету.

Принциповою відмінністю нового Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» є закріплення широкого змісту права організацій роботодавців, їх об'єднань на інформацію. Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 25 цього закону організації роботодавців, їх об'єднання в установленому законодавством порядку мають право одержувати від органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності інформацію, необхідну для виконання своїх статутних завдань.

Порівняння змісту ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та ст. 21 Закону України «Про організації роботодавців» давало підстави для висновку про те, що зміст права на інформацію організацій роботодавців та їх об'єднань не співпадає зі змістом аналогічного права профспілок та їх об'єднань, із чим не можна погодитися, оскільки суб'єкти надання такої інформації однакові – роботодавці та їх об'єднання (у ст. 21 Закону України «Про організації роботодавців» були зазначені підприємства, установи, організації), органи державної влади та органи місцевого самоврядування. Так, профспілки та їх об'єднання мають право на інформацію з питань щодо трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів, а також інформацію про результати господарської діяльності підприємств, установ або організацій, а організації роботодавців та їх об'єднання мали право на інформацію із соціально-економічних питань та питань, пов'язаних із трудовими відносинами, розвитком держави. Водночас у ч. 1 ст. 21 Закону України «Про організації роботодавців» не було закріплено право організацій роботодавців та їх об'єднань одержувати від роботодавця інформацію про результати господарської діяльності підприємств, установ або організацій. У цей час існує необхідність внести зміни вже до ст. 28 Закону України «Про про-

фесійні спілки, їх права та гарантії діяльності», враховуючи положення ст. 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» про «інформацію, необхідну для виконання своїх статутних завдань».

На відміну від ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», у ст. 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» (як й у ст. 21 Закону України «Про організації роботодавців») не встановлено термін надання вищезазначеними суб'єктами відповідної інформації, що значно знижує ефективність зазначеної норми. У зв'язку із цим пропонується доповнити п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» окремим реченням наступного змісту: «Зазначена інформація має бути надана не пізніше п'ятиденного терміну».

На нашу думку, також необхідно ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та ст. 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» доповнити положенням про те, що в разі відмови роботодавця, органів державної влади та органів місцевого самоврядування надати зазначену в нормах інформацію, їх дії або бездіяльність можуть бути оскаржені до місцевого суду.

У п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» міститься важливе положення про те, що інформація, яку мають право одержувати організації роботодавців та їх об'єднання від органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, є необхідною для виконання їх статутних завдань. Видається доцільним доповнити аналогічним положенням і ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Чинним КЗпП не передбачене право роботодавця на одержання інформації від профспілок, їх організацій та об'єднань, органів державної влади та органів місцевого самоврядування. У зв'язку із цим пропонується перелік основних прав роботодавця, передбачених ст. 26 Трудового кодексу України, доповнити правом на отримання інформації від профспілок, їх організацій та об'єднань, органів державної влади й органів місцевого самоврядування з питань праці та соціально-економічного розвитку.

Право на інформацію та консультації як колективне трудове право реалізується учасниками колективних переговорів відповідно до Закону України «Про колективні договори й угоди». Ч. 7 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 [2, с. 24].

Суб'єктами надання інформації під час ведення колективних переговорів з укладення колективної угоди, колективного договору є сторони колективних переговорів, а одержувачами – учасники таких переговорів як представники сторін.

Представляє також інтерес питання про надання інформації під час здійснення сторонами контролю за виконанням колективного договору, угоди, який згідно з ч. 1 ст. 15 Закону України «Про колективні договори й угоди» проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками. Ч. 2 ст. 15 зобов'язує сторони в разі здійснення контролю надавати необхідну для цього інформацію.

На відміну від ч. 2 ст. 15 Закону України «Про колективні договори й угоди» у ст. 358 проекту Трудового кодексу України конкретизовано обов'язок сторін щодо надання інформації, необхідної для здійснення контролю. Відповідно до ч. 2 ст. 358 законопроекту під час здійснення контролю за виконанням колективного договору, колективної угоди сторони зобов'язані надавати одна одній необхідні документи на безоплатній основі, інформацію з питань, що є предметом колективного договору, колективної угоди. Крім того, ч. 3 ст. 358 на сторін покладено обов'язок не рідше двох разів на рік оприлюднювати результати виконання колективного договору, колективної угоди.

Водночас не можна погодитися з виключенням у ст. 358 із кола суб'єктів, які здійснюють контроль за виконанням колективного договору, колективної угоди уповноважених представників сторін, про які згадується у ст. 15 Закону України «Про колективні договори й угоди». Це суперечить положенням ч. 2 ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», якою передбачено, що на локальному рівні суб'єктами сторони роботодавця є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Видається доцільним доповнити ст. 358 проекту Трудового кодексу України положенням про те, що контроль за виконанням колективної угоди, колективного договору здійснюється спільною робочою комісією сторін, яка веде колективні переговори щодо їх укладення.

Про обмін інформацією як форму здійснення соціального діалогу йдеться у ч. 2 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Встановлюється мета обміну інформацією: з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошук компромісу і прийняття спільних рішень із питань економічної та соціальної політики. Порядок обміну інформацією визначається сторонами. Жодна зі сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом.

Для здійснення передбачених Законом України «Про соціальний діалог в Україні» форм соціального діалогу необхідним є законодавче закріплення відповідних колективних трудових прав. Для обміну інформацією між сторонами соціального діалогу у сфері праці слід закріпити в чинному КЗпП, проекті Трудового кодексу України право працівників та їх представників на інформацію і консультації.

Аналіз колективних угод і колективних договорів свідчить про те, що їх сторони включають до змісту зазначених актів, як правило, загальні положення про порядок обміну інформацією без зазначення порядку, термінів, форми надання інформації тощо. Так, у розділі V «Соціальний діалог» Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки від 9 листопада 2010 року [3] обміну інформацією присвячено лише два положення. Відповідно до п. 6.6 Сторони домовилися здійснювати обмін інформацією для здійснення взаємного контролю за виконанням узятих на себе зобов'язань. Згідно з п. 6.7 Сторони взяли на себе зобов'язання здійснювати обмін інформацією про реалізацію проектів і програм досліджень, які виконуються на замовлення, в тому числі за участю іноземних партнерів, міжнародних організацій, щодо предмета даної Угоди з метою координації роботи і спільного використання результатів таких досліджень. Хоча щодо іншої форми соціального діалогу – проведення консультацій у разі необхідності попереднього обговорення й оперативного вирішення питань у сфері соціальних, економічних і трудових відносин та соціального захисту – ви-

значено порядок їх проведення в додатку 5 «Порядок проведення консультацій» до Генеральної угоди.

У Галузевій угоді між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2011–2015 роки [4] у розділі 9 «Розвиток соціального партнерства» у п. 9.2.2 закріплено положення про те, що Міністерство освіти і науки України, органи управління освітою, керівники закладів освіти й науки надаватимуть відповідним комітетам Профспілки інформацію щодо соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладів, підпорядкованих міністерству, результатів їх діяльності, заборгованості з виплати заробітної плати і стипендії, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників, осіб, які навчаються. Взаємні зобов'язання Сторін щодо обміну інформацією до угоди не включені, тобто не виконано вимоги ч. 2 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» щодо визначення сторонами порядку обміну інформацією.

У зв'язку із цим пропонується відповідне положення ч. 2 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» конкретизувати й викласти в наступній редакції: «Порядок, форми і терміни обміну інформацією визначаються сторонами в колективній угоді, колективному договорі». Видається доцільним також встановити у ч. 2 ст. 8 критерії інформації, яку сторони надають одна одній, і викласти друге речення в такій редакції: «Жодна зі сторін не може відмовити в наданні повної й достовірної інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом».

Проектом Трудового кодексу України не врегульовано порядок здійснення обміну інформацією як форми соціального діалогу у сфері праці. У главі 2 «Колективні переговори та укладення колективних договорів і угод» Книги 6 «Колективні трудові відносини» проекту Трудового кодексу України врегульовано порядок підготовки і проведення колективних переговорів та укладення колективних договорів й угод як однієї з організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці, інші ж форми соціального діалогу розробники законопроекту залишили без уваги, з чим не можна погодитися. Тому видається доцільним доповнити Книгу 6 проекту Трудового кодексу України після глави 2 «Колективні переговори та укладення колективних договорів і угод» окремою главою 3 «Обмін інформацією та консультації», в якій передбачити порядок, форми, строки обміну інформацією, порядок проведення консультацій між сторонами соціального діалогу.

Суб'єктами права на інформацію в колективних трудових правовідносинах є також інші колективні суб'єкти, зокрема органи соціального діалогу: Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради. Так, ст. 12 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» серед прав Національної тристоронньої соціально-економічної ради передбачено право одержувати в установленому порядку від органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, професійних спілок, їх організацій та об'єднань, підприємств, установ, організацій інформацію, необхідну для виконання покладених на неї завдань. Аналогічне право має галузева (міжгалузева) тристороння або двостороння соціально-економічна рада і територіальна тристороння соціально-економічна рада (ст. 15 і 17 Закону).

Міжнародні трудові норми зобов'язують надавати представникам працівників на підприємстві відповідні можливо-

сті, які дають їм змогу швидко й ефективно виконувати свої функції (п. 9 Рекомендації МОП № 143 щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються (1971 року) [5]). Водночас чинним законодавством не забезпечене право на інформацію представників працівників, зазначених у параграфі b) ст. 3 Конвенції МОП № 135 про представників працівників (1971 року). Ч. 2 ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» у разі відсутності первинних профспілкових організацій визнає суб'єктами сторони працівників вільно обраних для ведення колективних переговорів представників (представника) працівників. Проте за чинним законодавством вони позбавлені права отримувати від роботодавця інформацію з питань праці й соціально-економічного розвитку, аналогічного закріпленому у ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» праву профспілок, їх організацій та об'єднань.

**Висновки.** У проекті Трудового кодексу України зазначену прогалину не усунено, хоча в різних нормах законопроекту застосовується термін «представники працівників». Не визначено також статус представників роботодавця, про яких також згадується у різних положеннях законопроекту.

#### Література:

1. Чанишев Р. І. Право на інформацію за трудовим законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – К., 2012. – 210 с.
2. Українець С. Соціальне партнерство в Україні: перспективи законодавчого регулювання // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 2. – С. 24.
3. Жодна зі сторін не може відмовити в наданні повної й достовірної інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом. – 2010. – 24 листопада.
4. Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2011–2015 роки. – К., 2011. – 71 с.
5. Рекомендація МОП № 143 щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються (1971 року) // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999. – Т. II. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 967.

#### Чанышева Г. И., Чанышев Р. И. Реализация права на информацию субъектами коллективных трудовых правоотношений

**Аннотация.** В статье исследуется механизм реализации права на информацию субъектами коллективных трудовых правоотношений. Вносятся предложения по совершенствованию указанного механизма, предусмотренного Кодексом законов о труде Украины, иными законодательными актами Украины, проектом Трудового кодекса Украины.

**Ключевые слова:** право на информацию, коллективные трудовые правоотношения, профсоюзы и их объединения, организации работодателей и их объединения.

#### Chanyшева G., Chanyshv R. Realization of the right for information by the subjects of collective labor relations

**Summary.** Mechanism of realization of the right for information by the subjects of collective labor relations is examined in the article. Propositions on improvement of the abovementioned mechanism, stipulated by the Code of Laws on Labor, other legislative acts, Draft Labor Code.

**Key words:** right for information, collective labor relations, trade unions and their associations, employees' organizations and their associations.