

На нашу думку, майже всі проблеми та недоліки пов'язані з тим, що згідно з Законом України «Про прожитковий мінімум», набори продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг для основних соціальних і демографічних груп населення, мають переглядатися не менше одного разу на п'ять років [1], але зазначена норма не виконується. На нашу думку, зважаючи на темпи суспільного розвитку, є необхідність внести зміни до Закону України «Про прожитковий мінімум» щодо необхідності переглядання набору продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг для основних соціальних і демографічних груп населення один раз на два роки, а також посилити відповідальність посадових осіб, винних у порушенні законодавства про прожитковий мінімум.

Крім того, варто додати, що задекларовані у вітчизняних нормативно-правових актах стандарти значно нижчі порівняно з європейськими. Якщо у країнах ЄС та інших розвинених країнах світу при формуванні споживчого кошика оцінюють, на що витрачав гроші середньостатистичний споживач, то в Україні регламентують, що йому можна купити за мінімальну зарплату або пенсію. Тому необхідно переглянути діючу систему державних соціальних стандартів з врахуванням зарубіжного досвіду регулювання доходів населення, зокрема розробити цілісну систему гарантій, в яких прожитковий мінімум стане лише вихідною базою для формування інших, вищих життєвих стандартів для різних соціальних груп.

Таким чином, на основі вищевикладеного можна зробити висновок, що необхідним є ґрунтовно переглянути перелік товарів і послуг, на основі якого визначається розмір прожиткового мінімуму, зокрема, шляхом збільшення частки витрат на непродовольчі товари і послуги, включити до його складу послуги сучасних комунікацій (Інтернет, мобільний зв'язок, медичне обслуговування, стоматологічні послуги, освіта, підвищення кваліфікації, придбання або будівництво житла тощо). Крім цього, необхідно скоротити термін перегляду складу набору товарів і послуг до одного разу на два роки, внести відповідні зміни до п. 1 ст. 3 Закону України «Про прожитковий мінімум».

Література

1. Про прожитковий мінімум: Закон України від 15.07.1999 р. № 966-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 38. Ст. 348. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14>.
2. Про Державний бюджет України на 2020 рік: Закон України від 14.11.2019 р. № 294-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 5. Ст. 31. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/294-20#Text>.
3. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
4. Про затвердження Методики визначення прожиткового мінімуму: Наказ Міністерства соціальної політики України Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Державної служби статистики України від 03.02.2017 р. № 178/147/31. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0281-17>.
5. Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.10.2016 р. № 780. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/780-2016-%D0%BF>.
6. Про визнання нечинною та скасування постанови КМУ від 11.10.2016 р. № 780: Рішення Окружного адміністративного суду міста Києва від 25.04.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v3639805-18#n2>.
7. Постанова Київського апеляційного адміністративного суду від 10.07.2018 р. за справою № 826/3639/17. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/75300650>
8. Постанова Верховного Суду України від 20.12.2018 р. за справою № 826/3639/17. URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/78771927?fbclid=IwAR2idaw1bns2iNHD4raGCMtXzXRWIZ_YptRNz z3yh2pt8VJfkg046B0ilwI.
9. Про невідкладні заходи щодо затвердження оновлених наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів і наборів послуг та формування на їх основі прожиткового мінімуму: Постанова Верховної Ради України від 11.09.2019 р. № 2123. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66800.

УДК 338.45

Бражко О. В.

доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри права та публічного адміністрування

УМОВИ ТА ЧИННИКИ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ У ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ

Не зважаючи на численні зміни та доповнення в нормативно-правових та законодавчих актах, стан соціально-трудових відносин залишається досить напруженим, а кількість колективних трудових спорів (конфліктів), вирішенням яких займається Національна служба посередництва та примирення (далі –

НСПП). Основними завданнями НСПП є [1]:

- сприяння взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними;
- прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню;
- здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);
- забезпечення здійснення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних та трудових відносин в Україні;
- здійснення заходів із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів);
- підвищення рівня правової культури учасників соціально-трудових відносин.

Таким чином, НСПП є державним інститутом, який відповідає за правовий захист інтересів учасників соціально-трудових відносин як роботодавців, так і трудових колективів. НСПП виконує функцію своєрідного посередника та арбітра і спрямовує конфлікти у конструктивне русло з подальшим їх вирішенням легітимними засобами.

Доцільно відзначити, що одним із основних найважливіших напрямів діяльності НСПП являється конструктивна взаємовигідна співпраця з профспілками, спільна робота на користь суспільству, впровадження ідеології соціальної держави, вирішення трудових конфліктів виключно у правовому руслі.

З розвитком ринкових відносин, свободи підприємництва і послаблення контролю з боку держави, набули поширення нелегальна зайнятість та «тіньова» заробітна плата, застосування запозиченої праці; зростає кількість порушень прав працівників на захист незаконного звільнення, належний рівень заробітної плати, безпечні і здорові умови праці, на пільги і компенсації у зв'язку з шкідливими умовами праці, а також на свободу об'єднання профспілок. Приховуються факти виробничого травматизму та професійних захворювань.

Вже не один рік діє Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», що дає можливість Федерації профспілок України та її членським організаціям брати активну участь у захисті соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки шляхом застосування процедур вирішення спорів та конфліктів.

Аналіз стану соціально-трудових відносин та причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) на підприємствах та організаціях Запорізької області вказує на те, що основним чинником виникнення розбіжностей між працівниками та роботодавцями, як і раніше, залишаються великі обсяги заборгованості із заробітної плати, низькі темпи її погашення та порушення термінів виплати поточної заробітної плати.

Так, відповідно даних місцевих органів виконавчої влади, на підприємствах Запорізького регіону заборгованість із виплати заробітної плати впродовж січня-жовтня 2020 року збільшилась на 13,5 млн. грн., або на 12% і станом на 01.11.2020 рік складає 126,4 млн. грн.[2].

Окрім цього, стан боротьби з цим ганебним явищем, як показав відповідний аналіз за останні роки не покращується. Разом з тим, починаючи з 2010 року, як в цілому в Україні, так і в Запорізькій області, спостерігається тенденція до скорочення кількості зареєстрованих колективних трудових спорів.

Вищезазначене можна пояснити таким чином: з одного боку – безперечний результат співпраці відділення Національної служби посередництва і примирення з профспілками щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів, вирішення розбіжностей та конфліктних ситуацій, які сприяли виконанню вимог найманих працівників на стадії до вступу в колективний трудовий спір [3].

Так, впродовж січня-жовтня 2020 року відділення Національної служби посередництва і примирення сприяло врегулюванню 12 випадків дестабілізації стану соціально-трудових відносин на 10 підприємствах регіону та дало змогу повернути борги по заробітній платі у розмірі 801,5 тис. грн. Також, цьому сприяло проведення працівниками відділення 58 узгоджувальних зустрічей з представниками сторін соціально-трудових відносин [2].

З іншого боку, цього явно недостатньо з огляду на кількість порушених норм трудового законодавства та положень колективних договорів.

Основними чинниками невеликої кількості зареєстрованих колективних трудових спорів є побоювання працівників вступати у відкриті, офіційно задокументовані спори з власниками, загроза втратити робочі місця та складність у працевлаштуванні на інше робоче місце, неспроможність працівників відшкодувати витрати, пов'язані з участю у примирних процедурах незалежних посередників і трудових арбітрів, відсутність лідера у трудових колективах, низький рівень організованості та пасивна позиція первинних профспілкових організацій, а також зневіреність у результативності своїх дій.

Деякі керівники профспілок обмежуються тільки поданням листів в правоохоронні органи, відповідні державні інспекції та державні органи щодо порушень роботодавцями норм трудового законодавства та положень колективних договорів. Процесуальні терміни розгляду таких звернень не дають можливості

оперативно прийняти відповідні заходи на порушення зазначених нормативно-правових актів, та не завжди задовольняють їх вимоги. Але є і інший правовий шлях захисту найманих працівників, членів профспілки, який упродовж багатьох років позитивно себе зарекомендував в розвинутих демократичних країнах світу, в тому числі і в Україні - це використання законодавства про врегулювання колективних трудових спорів. На наш погляд, це законодавство є основним механізмом, за допомогою якого працівники можуть захищати свої трудові права.

Окрім того, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» закріпив за профспілками, їх об'єднаннями певні права у вирішенні індивідуальних трудових спорів. [4] Профспілки можуть лише представляти інтереси найманих працівників в органах, що розглядають індивідуальні трудові спори – комісіях по трудових спорам та судах, та за Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» профспілкам гарантована можливість брати безпосередню участь у процесі виникнення, розгляду та вирішення колективного трудового спору, зокрема шляхом участі у роботі примирних комісій та трудових арбітражів. Законодавець наділив профспілки правом ініціювати виникнення колективного трудового спору і його легітимне вирішення в разі не досягнення бажаного результату у переговорах з роботодавцем щодо попереднього врегулювання конфлікту. Отже, профспілки мають вагомий важелі впливу на формування і розвиток соціально-трудових відносин в інтересах найманих працівників. Ряд галузевих профспілок Запорізького регіону приділяють велике значення використанню важелів зазначеного законодавства.

Національна служба посередництва і примирення, на наш погляд, повинна:

по-перше, більш активно інформувати про норми національного законодавства, нормативні акти НСПП, які потребують вивчення та дотримання з боку учасників колективних трудових спорів;

по-друге, надавати роз'яснення та практичні поради щодо проблемних питань, які виникають під час визначення предмету та сторін колективного трудового спору, формування вимог, визначення моменту виникнення спору;

по-третє, здійснювати проведення засідань примирливої комісії та трудового арбітражу та залучати незалежного посередника;

по-четверте, проводити просвітницьку роботу з пропаганди правових знань;

по-п'яте, більш активно взаємодіяти з профспілками на різних рівнях – загальнонаціональному, регіональному та на рівні окремих підприємств.

Виходячи з вище наведеного, слід зазначити, що для покращення ситуації у сфері соціально-трудових відносин необхідно зробити певні кроки щодо покращення діяльності НСПП. Перш за все, це стосується більш активного впровадження медіації між конфліктуючими сторонами в практику вирішення трудових спорів. Також НСПП повинна більш активно проводити просвітницьку роботу з пропаганди правових знань, це поліпшить правову грамотність сторін та підвищить рівень діалогу. Активна взаємодія з профспілками на різних рівнях – загальнонаціональному, регіональному та на рівні окремих підприємств змінить на краще рівень взаємовідносин в правовому полі.

Література

1. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1998, № 34, ст.227).

2. Офіційний веб-портал «Федерація професійних спілок України».

3. Національна служба посередництва та примирення (НСПП) / [Електронний ресурс] – Режим доступу // <http://www.nspp.gov.ua/>.

4. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 45, ст.397).

УДК 378.091.2-051:34

Волік В. В.

доктор юридичних наук, професор кафедри права та публічного адміністрування

ДОСТУП ГРОМАДЯН ДО ЕКОЛОГІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ ЯК ОДНА З ЗАСАД ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ПІДТРИМАННЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Екологічна безпека, яка включає в себе безпеку довкілля та безпеку людини, вже давно стала складовою міжнародної та національної безпеки, приводом до наукових дискусій та об'єктом досліджень. Екологічна безпека тісно пов'язана з сучасним розумінням екології, екологічної політики та екологічних загроз. Сучасні екологічні проблеми виходять за рамки національних, та мають характер транскордонних, регіональних та глобальних. Засобами вирішення екологічних проблем є міжнародна співпраця країн, результатом якої є наукові форуми, створення міжнародних урядових та неурядових організацій, укладання міжнародних угод у сфері охорони навколишнього природного середовища. Україна є стороною близько 70