

Key words: *scientific journal, article, SCOPUS, register, indexing, peer review, editorial board, transparency, National Academy of Legal Sciences of Ukraine.*

Стаття надійшла до редакції 30.09.2020 р.

УДК 349.2(477)

О. В. Бражко

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

Розглянути умови та чинники Національної служби посередництва і примирення у вирішенні трудових конфліктів, визначити основні завдання Національної служби посередництва і примирення, проаналізувати стан соціально-трудова відносин та причини виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) на підприємствах та організаціях Запорізької області, запропонувати для покращення ситуації у сфері соціально-трудова відносин необхідних певних кроків щодо поліпшення діяльності Національної служби посередництва і примирення.

Ключові слова: *соціально-трудова відносини, трудовий конфлікт, Національна служба посередництва і примирення, нормативно-правова база колективних трудових спорів (конфліктів).*

DOI 10.34079/2226-3047-2020-11-20-58-66

Постановка проблеми. Між працівником і роботодавцем на будь-якій стадії трудових відносин можливе зіткнення соціально-трудова інтересів, що призводить до виникнення трудових спорів. Тому, в період складної економічної ситуації в Україні, актуальною є проблема розв'язання трудових спорів, що виникають між власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, з одного боку, та конкретним працівником або трудовим колективом, з іншого боку. Трудовий спір (конфлікт) – «розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди, виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю» (Національна служба посередництва і примирення, 2008). Невирішені трудові конфлікти призводять до таких негативних наслідків як втрата робочого часу, погіршення якості управлінських рішень, зменшення мотивації і т.д.

Для поліпшення трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) і своєчасного їх вирішення, Указом Президента України від 17 листопада 1998 р., № 1258/98 відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» було створено Національну службу посередництва і примирення (надалі НСПП), у діяльності якої, у свою чергу, прослідковуються певні проблеми. Все це і обумовлює актуальність обраної тематики.

Аналіз останніх досліджень. У вітчизняній науковій літературі питання, пов'язані з проблемами вирішення трудових конфліктів, знайшли відображення в працях М.Д

Бойко, С.В. Венедіктова, І.О. Гуменюка, Н.В. Дараганова, та ін. В своїх працях науковці акцентують увагу на причини виникнення трудових конфліктів на підприємствах, аналізують положення чинних нормативно-правових та законодавчих актів, у яких регламентуються способи вирішення колективних трудових суперечок.

Але, не зважаючи на велику кількість публікацій, присвячених трудовим конфліктам, подальшого дослідження потребують умови та чинники діяльності НСПП, щодо вдосконалення засобів врегулювання трудових конфліктів

Виклад основного матеріалу. Не зважаючи на зміни та доповнення в нормативно-правових та законодавчих актах, стан соціально-трудова відносин залишається досить напруженим, а кількість конфліктних ситуацій, вирішенням яких займається Національна служба посередництва та примирення, збільшується.

НСПП – «постійно діючий державний орган, який сприяє поліпшенню соціально-трудова відносин та запобігає виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), прогнозує їх та сприяє своєчасному їх вирішенню, здійснює посередництво для вирішення спорів (конфліктів)» (Національна служба посередництва і примирення, 2008).

Доцільно підкреслити, що постійно діючий державний орган НСПП сприяє взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів, прогнозує та вивчає причини їх виникнення і робить все можливе для своєчасного вирішення конфлікту, здійснює посередництво та примирення сторін, реєструє та аналізує висунуті працівниками вимоги, формує списки незалежних посередників та арбітрів, розробляє і затверджує положення, інструкції щодо діяльності НСПП та здійснення примирних процедур.

Отже, можна констатувати, що одним із найважливіших завдань НСПП є визначення основних тенденцій розвитку соціально-трудова відносин у трудових колективах підприємств, установ, організацій, аналіз динаміки соціального напруження у сфері праці з метою своєчасного вирішення колективних трудових спорів та конфліктів.

Також важливою, взаємовигідною та конструктивною співпрацею НСПП є спільна робота з профспілками (і це один із основних найважливіших напрямів діяльності), що є на користь суспільству і сприяє ефективному вирішенню трудових конфліктів у правовому руслі.

Останнім часом, у зв'язку з розвитком ринкових відносин, надано більш «свободи» підприємствам, а держава, з урахуванням пандемії, послабила контроль зі своєї сторони і все це призвело до поширення нелегальної зайнятості населення і «тіньової» заробітної плати, до запозиченої праці, до зростання кількості порушень прав робітників щодо незаконного звільнення, неналежного рівня заробітної плати, до відсутності безпечних і здорових умов праці та пільг і компенсацій у зв'язку з шкідливими умовами, свободи об'єднання профспілок, а також до приховування фактів травматизму на виробництві і професійних захворювань.

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» діє вже не один рік, і надає Федерації профспілок України та її членським організаціям можливість активно брати участь у захисті соціальних та економічних прав і інтересів членів профспілки шляхом застосування інструментів для вирішення трудових спорів та конфліктів (Закон України, 1998).

Аналіз стану «соціально-трудова 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 «впродовж січня-жовтня 2020 року в результаті заходів, здійснених Національною службою посередництва і примирення (Національна служба посередництва та примирення (НСПП), 2020) у ході сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) (далі – КТС(К)) та запобігання їх виникненню, погашено заборгованість із виплати заробітної плати в сумі 494,3 млн грн. від залишку загальної суми боргу (1 млрд 152,5 млн грн),» що стала основною причиною виникнення спорів та конфліктних ситуацій (Управління соціального діалогу та колективно-договірного регулювання, 2020).

За цей період Службою проведено 3819 примирних процедур, спрямованих на сприяння вирішенню КТС(К) та запобігання їх виникненню, зокрема, 3588 узгоджувальних зустрічей, 223 засідання примирних комісій та 8 засідань трудового арбітражу (Управління соціального діалогу та колективно-договірного регулювання, 2020).

Впродовж звітного періоду НСПП сприяла вирішенню 360 КТС(К) (3 – на національному, 3 – на галузевому, 6 – на територіальному, 348 – на виробничому рівнях), в яких брали участь понад 1,4 млн працівників 6771 суб'єкта господарювання.

Загалом, у зазначених 360 КТС(К) найманими працівниками було висунуто 740 вимог, з яких: 438 (59,2%) – щодо невиконання вимог законодавства про працю; 150 (20,2%) – щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; 136 (18,8%) – щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; 16 (2,2%) – щодо укладення або зміни колективного договору, угоди.

Упродовж січня-жовтня поточного року НСПП зареєстровано 183 КТС(К): 2 – на територіальному, 181 – на виробничому рівнях (у 1,2 рази або на 22% більше порівняно з аналогічним періодом 2019 року), в яких найманими працівниками висунуто 324 вимоги (у 1,4 рази або на 40,3% більше, ніж у січні-жовтні минулого року).

Так у II півріччі 2020 року найбільш конфліктна ситуація склалася у галузі охорони здоров'я, зокрема, із загальної кількості КТС(К), зареєстрованих в жовтні, майже 70,6% склали спори саме в медичних закладах.

За сприяння НСПП упродовж звітного періоду вирішено та знято з реєстрації 198 КТС(К): 2 – на територіальному, 196 – на виробничому рівнях (на 24,5% більше порівняно з аналогічним періодом 2019 року) та 377 вимог (на 54,5% більше, ніж у січні-жовтні минулого року). Із загальної кількості вирішених спорів, 28,3% – у закладах охорони здоров'я та 10,6% – у сфері державного управління (Управління соціального діалогу та колективно-договірного регулювання, 2020).

З метою запобігання виникненню КТС(К) та стабілізації стану соціально-трудова відносин (далі – СТВ) упродовж січня-жовтня поточного року НСПП здійснювались заходи, спрямовані на врегулювання 778 розбіжностей між сторонами СТВ (далі – розбіжності) на 719 підприємствах у 713 конфліктних ситуаціях (5 – на територіальному, 708 – на виробничому рівнях), з яких 15% – у закладах охорони здоров'я, майже 10% – у закладах освіти.

Упродовж десяти місяців Службою взято на облік 545 конфліктних ситуацій (3 – на територіальному, 542 – на виробничому рівнях) та 594 розбіжності на 539 підприємствах. Порівняно з аналогічним періодом минулого року кількість конфліктних ситуацій в сфері державного управління збільшилась у 5 разів, на

підприємствах сільського, лісового та рибного господарства – у 2,8 рази, в транспортній галузі – у 1,4 рази.

За сприяння НСПП врегульовано 436 конфліктних ситуацій (4 – на територіальному, 432 – на виробничому рівнях), з яких майже 17% - в закладах охорони здоров'я, та усунуто 466 розбіжностей між сторонами СТВ на 466 підприємствах. Завдяки превентивним заходам НСПП лише 27 конфліктних ситуацій (3,8% від загальної кількості) стали предметом виникнення КТС(К).

У рамках реалізації заходів щодо сприяння поліпшенню стану СТВ та запобігання виникненню КТС(К) «працівники НСПП брали участь у 242 засіданнях комісій (обласних, місцевих, районних) адміністрацій, де розглядалися, зокрема, питання погашення заборгованості із виплати заробітної плати найманим працівникам 1012 підприємств у сумі майже 1 млрд 856 млн грн.» Відповідно до повноважень НСПП продовжувала здійснювати моніторинг страйків та акцій соціального протесту, надавати консультації та роз'яснення сторонам соціального діалогу щодо врегулювання розбіжностей відповідно до чинного законодавства України.

Так, в жовтні п.р. понад 300 найманих працівників провели 1 страйк та 2 акції соціального протесту, в яких ними було висунуто вимоги відповідно до положень статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (Закон України, 1998). Загалом з початку 2020 року відбулось 7 страйків та 91 акція соціального протесту, в яких взяли участь понад 35,6 тис. найманих працівників підприємств, установ, організацій».

Окрім цього, стан боротьби з цим ганебним явищем, як показав відповідний аналіз за останні роки не покращується. Разом з тим, починаючи з 2014 року, як в цілому в Україні, так і в Запорізькій області, спостерігається тенденція до скорочення кількості зареєстрованих колективних трудових спорів (Управління соціального діалогу та колективно-договірного регулювання, 2020).

На нашу думку, на складність роботи, під час пандемії особливо, НСПП у подальшому впливатимуть об'єктивні та суб'єктивні чинники. До об'єктивних чинників можна віднести наступні:

- складний фінансовий стан, збитковість виробництва багатьох підприємств;
- значні обсяги дебіторської та кредиторської заборгованості;
- відсутність інвестицій у розвиток виробництва;
- невідповідність встановлених тарифів на послуги.

До суб'єктивних чинників належать такі:

- наявність заборгованості із виплати заробітної плати;
- низький рівень заробітної плати в ряді галузей;
- незабезпечення продуктивної зайнятості працюючих;
- невиконання власниками положень колективних договорів, угод, узгоджених графіків погашення заборгованості із виплати заробітної плати;
- незабезпечення власниками належних умов праці, її охорони;
- небажання окремих власників брати участь у примирних процедурах з вирішення розбіжностей, спорів, конфліктів.

Таким чином з однієї сторони є безперечний результат співпраці Національної служби посередництва і примирення з профспілками щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів, вирішення непорозумінь та конфліктних ситуацій, що сприяли виконанню вимог найманих робітників на стадії до вступу в колективний трудовий спір, а з другої - цього явно недостатньо з огляду на кількість порушених норм трудового законодавства та положень колективних договорів.

До основних факторів невеликої кількості зареєстрованих колективних трудових спорів доцільно віднести:

- небажання працівників (із загрози втратити робочі місця та складність працевлаштування) вступати у відкриті, офіційно задокументовані спори з власниками;
- фінансова неспроможність працівників відшкодувати витрати, пов'язані з участю у примирних процедурах незалежних посередників і трудових арбітрів;
- відсутність лідера у трудових колективах;
- пасивна позиція первинних профспілкових організацій та низький рівень організованості;
- зневіреність у результативності своїх дій.

Інколи керівники профспілок обмежуються 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». (Дараганова, 2012).

На наш погляд, цей Закон є основним інструментом щодо захисту трудових прав найманих працівників (Закон України..., 1999).

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». (Венедіков, 2012). Профспілки наділені повноваженнями представляти інтереси найманих працівників в комісіях по трудових спорам та судах, але 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». (Гуменюк, 2014).

Отже, профспілки мають вагомий вплив на формування і розвиток соціально-трудових відносин в інтересах найманих працівників. Ряд галузевих профспілок Запорізького регіону приділяють велике значення використанню можливостей зазначеного законодавства.

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

по-перше, надавати пояснення та практичні поради щодо питань, що виникають під час визначення предмету та сторін колективного трудового спору, формування вимог, визначення моменту виникнення спору;

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

по-третє, проводити засідання примирливої комісії та трудового арбітражу, залучаючи незалежного посередника;

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

по-п'яте, більш активно взаємодіяти з профспілками на загальнонаціональному, регіональному рівнях та на рівні окремих підприємств. Всі ці заходи суттєво повинні поліпшити правову грамотність сторін конфлікту і змінити на краще рівень взаємовідносин у правовому полі.

Перший напрям покращення діяльності НСПП передбачає регулярне оприлюднення у друкованому виданні «Бюлетень НСПП» та в електронних джерелах, перш за все на офіційному сайті НСПП, зміни у нормативно-правових документах з коментарями фахівців (співробітників НСПП та незалежних юристів) (Управління соціального діалогу та колективно-договірної регулювання, 2020).

Другий напрям орієнтує на більш чітку та оперативну діяльність регіональних відділень НСПП щодо надання відповідей на офіційні звернення. На офіційному сайті НСПП публічно оприлюднювати всі відповіді на офіційні звернення до регіональних відділень НСПП.

Третій напрям передбачає залучення до трудового арбітражу сертифікованих НСПП фахівців. При цьому суттєво підвищувати вимоги щодо акредитаційного рівня фахівців, переглядати процедури їх атестації у бік підвищення вимог.

Четвертий напрям – проведення семінарів, конференцій та круглих столів за участю фахівців НСПП. Результати цих зустрічей повинні оприлюднюватися в офіційних друкованих та електронних виданнях НСПП.

П'ятий напрям покращення діяльності НСПП передбачає регулярні зустрічі керівних осіб регіональних відділень НСПП з представниками профспілок і надання керівним особам НСПП регіонального рівня більших повноважень у питаннях взаємодії з представниками профспілок.

Висновки. Таким чином приходимо до висновку, що для покращення ситуації у сфері соціально-трудових відносин необхідно зробити певні кроки щодо покращення діяльності НСПП. Перш за все НСПП повинна:

- більш активно впроваджувати медіації між конфліктуєчими сторонами в практику вирішення трудових спорів;

- проводити просвітницьку роботу з пропаганди правових знань, що поліпшить правову грамотність сторін та підвищить рівень діалогу;

- активно взаємодіяти з профспілками на загальнонаціональному, регіональному рівнях і на рівні окремих підприємств, що змінить на краще рівень взаємовідносин в правовому полі.

Також НСПП з профспілками повинні перебувати у постійному пошуку певних ефективних форм впливу на врегулювання та стабілізацію відносин у соціально-трудовій сфері.

Бібліографічний список

- Венедіктов, С.В., 2012. *Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід*. Київ: Алерта.
- Гуменюк, И., 2014. О проблеме сферы применения трудового права в проекте трудового кодекса Украины. *Scientific Letters of Academic Society of Michal Baludansky*, 2(3), 37–39.
- Дараганова, Н.В., 2012. *Трудові спори*. Київ: Правова єдність : Алерта.
- Закон України Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) № 137/98-ВР, 1998. *Відомості Верховної Ради України*, 34, ст.227.
- Закон України Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності № 1045-XIV, 1999. *Відомості Верховної Ради України*, 45, ст.397.

Національна служба посередництва і примирення, 2008. Наказ Про затвердження Положення про примирну комісію №130. *Верховна Рада України*, [онлайн] Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0130299-08#Text> (дата доступу 8 грудня 2020).

Національна служба посередництва та примирення (НСПП), 2020. [онлайн] Доступно: <http://www.nspp.gov.ua/> (дата доступу 8 грудня 2020).

Управління соціального діалогу та колективно-договірного регулювання, 2020. Інформація про стан соціально-трудових відносин, колективні трудові спори (конфлікти) в Україні в січні-жовтні 2020 року. *Офіційний веб-портал «Федерація професійних спілок України»*. [онлайн] Доступно: <https://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/sotsialnij-dialog-ta-kolektivno-dogovirne-regulyuvannya/19319-informatsiya-pro-stan-sotsialno-trudovikh-vidnosin-kolektivni-trudovi-spori-konflikti-v-ukrajini-v-sichni-zhovtni-2020-roku.html> (дата доступу 1 листопада 2020).

References

Darahanova, N.V., 2012. *Trudovi spory [Proceedings of the dispute]*. Kyiv: Pravova yednist : Alerta.

Gumenyuk, I., 2014. О проблеме сферы применения трудового права в проекте трудового кодекса Украины [On the Problem of the Application of Labor Law in the Draft Labor Code of Ukraine]. *Scientific Letters of Academic Society of Michal Baludansky*, 2(3), p.37–39.

Natsionalna sluzhba poserednytstva i prymyrennia, 2008. Nakaz Pro zatverdzhennia Polozhennia pro prymyrnu komisiuu №130 [Order On the consolidated Provisions on the reconciliation committee № 130]. *Verkhovna Rada of Ukraine*. [online] Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0130299-08#Text> (Accessed 8 December 2020).

Natsionalna sluzhba poserednytstva ta prymyrennia (NSPP) [National Service for Mediation and Reconciliation (NSPP)], 2020. [online] Available at: <http://www.nspp.gov.ua/> (Accessed 8 December 2020).

Upravlinnia sotsialnoho dialohu ta kolektyvno-dohovirnoho rehuliuвання, 2020. Informatsiia pro stan sotsialno-trudovykh vidnosyn, kolektyvni trudovi spory (konflikty) v Ukraini v sichni-zhovtni 2020 roku [Information on the state of social and labor relations, collective labor disputes (conflicts) in Ukraine in 2020]. *Ofitsiynyi veb-portal «Federatsiia profesiinykh spilok Ukrainy»* [online] Available at: <https://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/sotsialnij-dialog-ta-kolektivno-dogovirne-regulyuvannya/19925-informatsiya-pro-stan-sotsialno-trudovikh-vidnosin-kolektivni-trudovi-spori-konflikti-v-ukrajini-u-2020-rotsi.html> (Accessed 1 November 2020).

Venediktov, S.V., 2012. *Pravove rehuliuвання trudovykh vidnosyn: vitchyzniani ta zarubizhnyi dosvid [Legal regulation of labor relations: domestic and foreign experience]*. Kyiv: Alerta.

Zakon Ukrainy Pro poriadok vyrishennia kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv) № 137/98-BP [Law of Ukraine On the Procedure for Settlement of Collective Labor Disputes (Conflicts) № 137/98-BP], 1998. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 34, st.227.

Zakon Ukrainy Pro profesiini spilky, yikh prava ta harantii diialnosti № 1045-XIV [Law of Ukraine On Trade Unions, Their Rights and Guarantees of Activity № 1045-XIV], 1999. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 45, st.397.

O. Brazhko

CONDITIONS AND FACTORS OF THE NATIONAL MEDIATION AND RECONCILIATION SERVICE IN RESOLVING LABOR CONFLICTS

The conditions and factors of the National Mediation and Reconciliation service in resolving labor conflicts are taken into consideration, the main tasks of the National Mediation and Reconciliation service are determined, the state of social and labor relations and the causes of collective labor disputes (conflicts) in enterprises and organizations of the Zaporizhzhya region are analyzed, the improvement of the situation in the field of social and Labor Relations is suggested, the necessary steps to improve the National Mediation and Reconciliation service are provided.

Social and labor interests may clash between an employee and an employer at any stage of an employment relationship, which leads to labor disputes. Therefore, during the difficult economic situation in Ukraine, the problem of resolving labor disputes that arise between the owner of an enterprise, institution, organization or an authorized body or individual, on the one hand, and a specific employee or labor collective, on the other hand, is urgent. Labor dispute (conflict) is the disagreement that have arisen between the parties to social and labor relations regarding the establishment of new or changes in existing socio-economic conditions of work and industrial life, the conclusion or modification of a collective agreement, agreement, performance of a collective agreement, agreement or their individual provisions, failure to comply with the requirements of labor legislation. Unresolved labor conflicts lead to such negative consequences as loss of working time, deterioration of the quality of management decisions, decrease in motivation, etc.

The National Mediation and Reconciliation service, to our mind, should:

firstly, provide explanations and practical advice on issues that arise when determining the subject matter and parties to a collective labor dispute, forming requirements, and determining the moment when the dispute arises;

secondly, actively inform about the norms of national legislation, regulations of the NSPP that require study and compliance by participants in collective labor disputes;

thirdly, hold meetings of the Conciliation Commission and labor arbitration, involving an independent intermediary;

fourthly, conduct educational work to promote legal knowledge;

fifthly, interact more actively with trade unions at the national, regional and individual enterprise levels. All these measures should significantly improve the legal literacy of the parties to the conflict and change the level of relations in the legal field for the better.

The first direction of improving the activities of the NSPP involves regular publication in the printed publication "Bulletin of the NSPP" and in electronic sources, primarily on the official website of the NSPP, changes in regulatory documents with comments from specialists (NSPP employees and independent lawyers) (8).

The second direction focuses on more clear and quick activities of the NSPP regional offices in responding to official requests. On the official website of the NSPP, publicly publish all responses to official appeals to the regional offices of the NSPP.

The third direction involves the involvement of specialists certified by the NSPP in labor arbitration. At the same time, significantly increase the requirements for the accreditation

level of specialists, review the procedures for their certification in the direction of increasing the requirements.

The fourth direction is holding seminars, conferences and round tables with the participation of NSPP specialists. The results of these meetings should be published in the official print and electronic publications of the NSPP.

The fifth direction of improving the activities of the NSPP involves regular meetings of managers of regional branches of the NSPP with representatives of trade unions and giving managers of the NSPP at the regional level greater powers in matters of interaction with representatives of trade unions.

Keywords: *social and Labor Relations, labor conflict, National Mediation and Reconciliation service, regulatory framework for collective labor disputes (conflicts).*

Стаття надійшла до редакції 01.10.2020 р.

УДК 343.143(477)

І. Ф. Хараберюш

Л. С. Самойлова

РОЛЬ ІНСТИТУТУ ВИКРИВАЧІВ У МЕХАНІЗМІ ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена особливому значенню інституту викривачів, який здатний вплинути на розкриття корупційних порушень і виявлення корупціогенних ризиків, а також сприяє здійсненню спеціально уповноваженими органами протидії корупції. Зокрема, обґрунтовано, що існування інституту викривачів сприяє зменшенню корупційних явищ у реально існуючих суспільних відносинах, адже одним з елементів механізму ефективної боротьби з корупцією є різке ставлення громадськості до такого негативного явища, що потворить усі сфери суспільного життя країни. Так, надання органам, що здійснюють антикорупційну діяльність, інформації з приводу прояву корупції як з боку представників державної влади, так і фізичними та/або юридичними особами, що схиляють перших до здійснення неправомірних дій/бездіяльності, є одним з привілеїв держави в означеній сфері. Визначено, що необхідно зважати на позитивний досвід зарубіжних країн щодо законодавчої регламентації інституту викривачів.

Отже, для ефективної боротьби з корупцією, набуває актуальності питання гарантії Україною належного захисту життя і здоров'я викривача та/або його близьких, це зумовило наведення рекомендацій щодо здійснення такої діяльності.

Зокрема, з боку держави слід сприяти усуненню невпевненості і страху бути осудженим, адже відношення суспільства до викривачів корупції є більш негативним, а такий інститут викривання молодий і тільки зароджується. Слід розуміти, що викривач є інформатором щодо відомих йому фактів корупційних правопорушень і надає такі відомості антикорупційним органам. Важливо публічно інформувати населення про корупційні порушення і відповідних порушників, а комплекс таких заходів має бути спрямований на різні верстви суспільства. В свою чергу, це сприятиме розвитку правосвідомості і правової культури населення, формування нетерпимості громадян до будь-яких проявів корупції у різноманітних сферах суспільного життя. Зі