

внутрішніх загроз національним інтересам у соціальній сфері, за якого забезпечуються громадянські права для усіх членів суспільства, стабільне економічне становище населення, вільний та всебічний розвиток особистості та збереження в суспільстві соціального миру.

Від соціальної безпеки залежить розвиток суспільних процесів. Оскільки основною метою гарантування національної безпеки є створення й підтримка такого соціального, економічного, політичного, міжнародного і військово-стратегічного становища країни, яке б створювало сприятливі умови для розвитку особистості, суспільства і держави, а соціальної безпеки – здатність держави забезпечити стабільне економічне становище населення та вільний розвиток особистості, то соціальну безпеку можна вважати однією з найважливіших складових національної безпеки [3].

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

2. Копенгагенська декларація про соціальний розвиток. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_505

3. Стан та перспективи соціальної безпеки в Україні: експертні оцінки [Текст] : монографія / О. Ф. Новікова, О. Г. Сидорчук, О. В. Панькова [та ін.]; НАН України, Інститут економіки промисловості. Київ, Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2018. 184 с.

УДК 343.951

Галина ПЛЯСУН,

аспірант кафедри юридичної психології
Національної академії внутрішніх
справ

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЮРИСДИКЦІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ У ЗДІЙСНЕННІ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Національна служба посередництва і примирення (далі – НСПП) була утворена з метою попередження трудових спорів, а також здійснення незалежного посередництва для їх вирішення. Слід також відмітити, що сама назва даної організації та завдання визначені в нормативно-правових актах які регламентують її діяльність вказують на необхідність досягнення на лише правового вирішення спору, а й примирення протиборствуючих сторін. Дані обставини надають право казати про необхідність співіснування у діяльності працівників НСПП правових та психологічних елементів. Однак, якщо правову регламентацію роботи НСПП, яка хоча і носить в переважному обсязі рекомендаційний характер, можливо визнати такою, що унормована на належному рівні та

навести відповідні статистичні дані підтверджуючи це. Зокрема про це говорять статистичні дані за 2020 рік вказані НСПП які зазначають, що за сприяння їхньої організації, у ході проведення примирних процедур, вирішено та знято з реєстрації 221 спір, що на 14,5% більше, ніж у 2019 році, а також проведено 4467 примирних процедур, спрямованих на сприяння вирішенню КТС(К) та запобігання їх виникненню, зокрема 4200 узгоджувальних зустрічей, 256 засідань примирних комісій та 11 засідань трудових арбітражів. А також норми ЗУ «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 та Наказ «Про затвердження Порядку оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців» від 21.07.2011 № 73 [1, 2]. Юрисдикційні норми пов'язані із психологічною складовою примирливих процедур у діяльності працівників НСПП фактично залишені поза увагою, а відтак потребують вдосконалення.

Наприклад звернемося до ст. 10 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» у якій шляхом одного речення визначається і поняття незалежного представника і сутність його діяльності з досягнення взаємоприйнятного рішення [3]. Вважаємо за необхідне дещо доповнити думку законодавця, конкретизуючи основні завдання незалежного посередника.

Відтак пропонуємо ст. 10 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» викласти наступним чином: незалежний посередник – визначена за спільним вибором сторін особа, яка володіє спеціальними знаннями (з психології, конфліктології, медіації та інш.) необхідними для врегулювання спору сторін шляхом примирення. Посередник використовуючи необхідні методи психології та медіації сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятного рішення. Під взаємоприйнятним рішенням слід розуміти рішення за результатами якого обидві сторони досягнуть правового та психологічного комфорту.

Також вважаємо за необхідне конкретизувати сутність дій які повинна виконати НСПП під час проведення підготовки осіб які в майбутньому будуть пропонуватися в якості посередників у наданні допомоги у вирішенні трудових спорів. Зокрема пропонуємо змінити зміст п. 3 абз. 6 ст. 15 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» щодо сфери компетенції Національної служби посередництва і примирення та викласти його наступним чином: посередники та арбітри проходять підготовку яка повинна включати курси психології та медіації, а також спеціалізовані тренінги із вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) шляхом примирення.

Ще одним моментом на який вважаємо за необхідне звернути увагу у регламентації діяльності НСПП буде залучення до участі в примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування. Погоджуючись з тим, що залучення вказаних осіб може позитивно вплинути на вирішення конфлікту сторін, передусім з точки зору психологічних чинників вважаємо, що для реалізації таких ідей діюче законодавство потребує вдосконалення. Зокрема, зважаючи на практичну точку зору питання, необхідно з'ясувати у даних осіб їхню думку щодо можливості залучення до примирливих процесів після чого сформувані списки із тих які погодились на участь і надання допомоги у якості посередника.

Зважаючи на викладене пропонуємо п. 7 абз. 6 ст. 15 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» викласти у наступній редакції: кожні два роки пропонує взяти участь у примирних процедурах народним депутатам України, представникам державної влади, органам місцевого самоврядування. Формує списки із зазначених осіб, які надали згоду і можуть бути залучені до процесу примирення сторін у колективних трудових спорах.

Крім того для повноцінної діяльності НСПП необхідно щоб її принципи, можливості були широко відомі у суспільстві, а тому поодиноких звітів у засобах масової інформації (далі ЗМІ) замало. Вважаємо, що саме в наслідок недостатньої поінформованості суспільства виникають думки щодо недооцінки діяльності НСПП, які виникають як у безпосередніх учасників трудових спорів так і у науковців які вивчають дану проблему [4, с. 89]. Громадяни повинні розуміти сутність і переваги такої примирливої організації як НСПП, можливості щодо вирішення спору і досягнення психолого-правового примирення працівників та роботодавця. Для досягнення такої мети необхідно активно використовувати соціальні мережі, періодично виступати з короткими доповідями у вигляді презентацій у ЗМІ. При цьому уникати скупого наведення статистичних даних, а акцентувати увагу саме на можливості отримання позитивних психолого правових елементів. Наприклад вказувати на випадки повернення взаємоповаги, успішної подальшої праці, емоційного задоволення сторін від прийнятого рішення за участю працівників НСПП.

Отже пропонуємо п. 19 ч. 4 Положення про Національну службу посередництва і примирення викласти наступним чином: не рідше одного разу на місяць у доступній формі інформує громадськість через засоби масової інформації про свою діяльність та досягнення, постійно в соціальних мережах шляхом презентацій та роз'яснень надає вичерпну, зрозумілу для сприйняття інформацію про можливість примирення та психолого правові переваги в разі його настання; видає Бюлетень Національної служби посередництва і примирення.

Вважаємо, що впровадивши певні зміни у юрисдикційні процеси які регламентують діяльність НСПП можливо значно покращити результати її роботи досягнувши таким чином не лише правового, а й психологічного примирення сторін. Дані обставини будуть запорукою збільшення позитивних результатів під час проведення примирливих процедур працівниками НСПП. Крім того саме поєднання психологічного та правового примирення стане запорукою не короткострокової правової угоди, а досягненням психолого-правового примирення у вигляді відновлення безконфліктного стану та продовження міцних професійних стосунків між працівником та роботодавцем.

Список використаних джерел

1. Закон України Про соціальний діалог в Україні від 23 грудня 2010 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення 25.08.2021).

2. Наказ «Про затвердження Порядку оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців» від 21 липня 2011 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0073299-11#Text> (дата звернення 25.08.2021).

3. Закон України Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) від 07 листопада 2012 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 25.08.2021).

4. Швець Н. М. Право на страйк та його обмеження. Сутність та значення впливу законодавства на розвиток суспільних відносин : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Одеса. 2017 р. С. 86–90.

УДК 341.43-056.266(438)

Оксана ОНИШКО,

доцент кафедри теорії права, конституційного та приватного права Львівського державного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент

ПРАВОВЕ СТАНОВИЩЕ УКРАЇНСЬКИХ БІЖЕНЦІВ З ІНВАЛІДНІСТЮ В ПОЛЬЩІ

Особи з обмеженими можливостями – особи з інвалідністю є однією з соціальних груп населення, які найбільше схильні до соціальної ізоляції. Це відбувається через: негативні соціальні умови життя, ускладнений доступ до громадських місць, державних установ, транспорту, низький рівень освіти та зайнятості, недостатня підтримка для здобуття освіти, високі додаткові витрати, пов'язані з інвалідністю, відсутність відповідних спеціалізованих послуг, що в свою чергу