

3) громадянське суспільство повинно сприяти реалізації приватного інтересу індивідів, у ньому має існувати різноманітність та недоторканність власності членів суспільства, в якому основою є «середній клас», який в Україні перебуває у стані становлення;

4) громадянське суспільство повинно забезпечити економічну свободу для своїх членів та їх об'єднань, в разі потреби – захист економічних прав;

5) у громадянському суспільстві мусить існувати політична, ідеологічна, духовна свобода особистості;

6) громадянське суспільство повинно забезпечити захист соціальних прав своїх членів, а також впроваджувати норми справедливості, гуманності, толерантності, терпимості;

7) відносини в громадянському суспільстві мають регулюватися на основі закону, у ньому повинен діяти принцип верховенства права;

8) громадянське суспільство створює атмосферу вільного формування різноманітних поглядів, воно є цариною вільної громадянської думки;

9) для громадянського суспільства характерний високий рівень правосвідомості та правової культури;

10) громадянське суспільство сприяє зростанню добробуту своїх членів, звільняє людей від страху й забезпечує їм душевний спокій;

11) громадянське суспільство – це спільнота високоморальних індивідів;

12) діяльність державних органів здійснюється з врахуванням і забезпеченням різноманітних потреб та інтересів індивідів та соціальних груп (спільностей) [4].

Особливо важливою проблемою у розбудові українського громадянського суспільства, яка потребує постійної уваги та негайного вирішення, є взаємодія цього суспільства з державою. Розмежування їх повноважень не означає їх протистояння, протиборства, хоча часто таке буває, навіть у демократичних державах. Воно окреслює різні способи організації людського співіснування, заснованого на зіткненні, узгодженні та гармонізації інтересів індивідів.

Отже, розглянувши особливості розвитку громадянського суспільства в Україні, потрібно враховувати вплив західних та східних культур та особливості власного історичного досвіду. Це означає, що суспільство, яке перебуває у стані трансформації, має формувати власну модель громадянських відносин, громадянського суспільства в цілому відповідно до власних традицій, цінностей, культурних стереотипів. Такий підхід дає можливість не допустити буквального повторення класичної західноєвропейської моделі, а також збудувати громадянське суспільство з урахуванням місцевих умов, соціокультурних традицій країни дещо інакше, ніж в інших країнах.

## Література:

1. Грамши А. Искусство и политика.  
[www.nsvisual.com/2/gin/51/161/](http://www.nsvisual.com/2/gin/51/161/)
2. Локк Дж. Два трактата о правлении. Москва, 2009. 400 с.
3. Лотюк О. С. Громадянське суспільство як філософсько-політична ідея. *Європейські перспективи*. 2014. № 3. С. 61–68.
4. Філик Н. В. Державно-правові засади громадянського суспільства : Автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2004. 19 с.

**В'ячеслав КУРЕПІН**

**Миколаївський національний аграрний університет**

### **ТРУДОВІ КОНФЛІКТИ ТА ТРУДОВІ СПОРИ ПІД ЧАС ПРОТИДІЇ ПОШИРЕННЯ КОРОНАВІРУСНОЇ ІНФЕКЦІЇ**

Останнім часом багато кажуть і пишуть про те, що після пандемії коронавірусу світ вже не буде таким, яким він був досі, що COVID-19 змінить різні сфери нашого життя. Утім, яких саме змін чекати, що буде далі? Задоволеність людини в таких соціальних потребах, як житло, зміст праці, заробітна плата, побутові і санітарно-гігієнічні умови на виробництві, можливості відпочинку провокують наростання соціальної напруженості, можуть супроводжуватися складними ситуаціями, в якій кожна зі сторін намагається зайняти позицію несумісну з інтересами іншої сторони.

Розглядаючи трудовий конфлікт після пандемії, слід зазначити, що прогнози щодо ринку праці невтішні: багато людей втратять роботу в результаті кризи, втричі скорочується обсяг вітчизняної торгівлі. Ситуація змушує сісти за стіл переговорів працівника, роботодавця і державу, щоб знайти рішення проблеми.

Відповідно до статті 29 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, з урахуванням рішення Державної комісії з питань техногенно-екологічної безпеки та надзвичайних ситуацій від 10 березня 2020 року Кабінет Міністрів України постановив установити з 12 березня 2020 року на всій території України карантин [1, с.8]. Ухвалені на законодавчому рівні заходи спрямовані передусім на протидію поширенню коронавірусної інфекції та передбачають обмеження на проведення масових заходів, заборону діяльності закладів громадського харчування (ресторанів, кафе тощо), торговельно-розважальних центрів, інших об'єктів малого та середнього бізнесу.

Обмеження функціонування громадського транспорту та пасажирських перевезень негативно вплинуло на роботу підприємств,

організацій, установ у всіх сферах економіки України [3, с.2]. Після впровадження карантинних заходів спостерігаємо невтішну картину економічного спаду в країні: у всіх галузях та сферах. Такий стан справ породжує серйозні загрози, які за своєю суттю – справжнісінька криза, що впливає не тільки на виробництво товарів і послуг, споживання та інвестиції, а й може спричинити «шок» на ринку праці, який ми вже фактично маємо.

Першочергові оцінки Міжнародної організації праці вказують на потенційну загрозу неабиякого зростання безробіття і неповної зайнятості, скорочення робочого часу, суттєвого зниження заробітної плати та доходів працівників тощо. Це нові виклики як для держави, так і для всіх тих, хто відповідає за найманих працівників у країні. На сьогодні від соціальної свідомості роботодавців залежить не тільки життя і здоров'я всіх громадян України, а й стійкість та цілісність нашої держави [2, с.4].

Державна служба України з питань праці з моменту введення режиму самоізоляції зафіксувала семиразове зростання числа звернень на телефонну лінію і електронний сервіс. Причому, як зазначив перший заступник Голови Державної служби України з питань праці, багато питань пов'язані не з фактом порушення, а з незрозумілою ситуацією, в яку потрапили люди. Коронавірус став каталізатором для впровадження нових механізмів та перегляду принципів роботи. Неодноразово фахівці відзначали, що найбільш незахищеними виявилися ті, хто працевлаштований неформально. Однак питання про те, в якій кількості повинна виплачуватися заробітна плата в умовах пандемії і самоізоляції, також є проблемою.

Водночас постановою КМУ від 25.03.2020 № 256 рекомендовано підприємствам, установам та організаціям незалежно від форми власності на час встановлення карантину не звільняти працівників, які виконують визначену трудовим договором роботу вдома, та працівників, які перебувають у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину, що сприяє збереженню трудових прав працівників у цей непростий час [4, с.2].

Безпека працівників зажадала від Держпраці активного втручання. Так, одним з важливих заходів став гнучкий режим робочого часу, який дозволяє уникати скупчення людей на початку і кінці дня, передбачає зміни і дистанціювання на робочому місці. Гостро в такій ситуації постає і проблема оформлення допомоги по безробіттю. Підприємства закриваються, припиняють свою роботу, частина працівників вивільняються і стають безробітними. У них немає можливості приїхати на підприємство, щоб отримати трудову книжку.

Впровадження карантину та пов'язані з ним подальші події та обмеження стали несподіванкою практично для всіх роботодавців.