УДК 349.22:331

# ДО ПИТАННЯ НЕОБХІДНОСТІ УЧАСТІ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В СОЦІАЛЬНОМУ ДІАЛОЗІ

**Огієнко І. В.,**
*канд. юрид. наук,*
*доцент кафедри трудового, аграрного екологічного права*
*та соціального захисту населення*
*Харківського економіко-правового університету*

У нашій державі тривалий час ведуться широкі дискусії з приводу необхідності розбудови в державі громадянського суспільства, останні роки це питання стало вкрай актуальним – йому присвячувались круглі столи, обговорення і наукові конференції.

Сьогодні можна з упевненістю сказати, що громадянське суспільство в країні є, воно остаточно сформувалось і в 2013-2014 роках підвищеними темпами пройшло значний шлях в своєму розвитку. Громадські активісти, що стали відомі широкому загалу завдяки своїй громадській діяльності лише наприкінці 2013 р., наразі стали народними депутатами України і мають достатні повноваження та певний кредит довіри суспільства для реалізації заявлених реформ у різних сферах життя держави.

Ні в кого вже не викликає сумнівів необхідність розвитку і подальшого вдосконалення соціального діалогу в усіх сферах життя суспільства, в тому числі і в питаннях регулювання соціально-трудових відносин. Як відомо, соціальний діалог в Україні будується на основі моделі трипартизму, але останнім часом висловлюються думки про проведення соціального діалогу в форматі «3+1», де сторонами, крім представників роботодавців, профспілок та уряду, виступають і представники громадянського суспільства.

Причиною появи таких пропозицій щодо проведення соціального діалогу в такому форматі, на наш погляд, є недостатня ефективність роботи учасників соціального діалогу в тристоронньому форматі. Генеральна угода так і не прийнята, хоча дія попередньої мала закінчитися ще в 2012 р., низка соціально-трудових проблем не вирішена і перспективи їх вирішення поки що незрозумілі. Однією з причин такого становища є недостатній вплив профспілкових організацій на переговорні процеси, недостатній їх авторитет, адже багато в чому профспілки так і залишились органом з вирішення деяких соціально-побутових та оздоровчих питань працівників, а не повноправним учасником соціального діалогу. Дієві механізми контролю профспілок за дотриманням трудового зако-

© Огієнко І. В., 2014

нодавства в чинному законодавстві відсутні, і хоча останнім часом ситуація покращилась, але, в цілому, механізм захисту трудових прав працівників потребує системного реформування через свою неефективність. У розвинених країнах процес становлення інституту соціального партнерства був безпосередньо пов'язаний з розвитком профспілкового руху. Структура сучасних вітчизняних профспілок є продуктом будови і функцій ще радянських профспілок, на базі яких вони були засновані. Характерною ознакою нових відносин між профспілками та адміністрацією підприємства у більшості випадків приватного сектору стало не відстоювання профспілкою прав та інтересів робітників, а співпраця з адміністрацією підприємства для проведення виробничої і трудової політики [1, с. 93–95].

Повертаючись до питання проведення соціального діалогу за участю представників громадянського суспільства, зазначимо, що формат «3+1» може мати місце на національному рівні соціального партнерства, де обговорюються питання регулювання соціально-трудових відносин загальнонаціонального значення. На всіх інших рівнях соціального партнерства залучення до діалогу представників громадськості як четвертої сторони діалогу вважаємо недоцільним, хоча не можна заперечувати їх вплив у позитивному вирішені різних питань життя суспільства, коли саме через активне публічне обговорення гострих проблем суспільства та під тиском громадської думки рішення приймалося, а не відкладалося на невизначений час.

У певних сферах інтереси соціальних партнерів можуть збігатися, – зазначав Г. Шмідт. Але вони можуть виявитися невигідними для тих, хто перебуває поза їх партнерством. [2, с. 86]. Саме тому залучення громадськості на національному рівні соціального партнерства може відіграти свою позитивну роль в досягненні балансу інтересів учасників діалогу.

В Україні створені необхідні інституційні та організаційні механізми функціонування системи соціального партнерства. Це Закон України від 23.12.2010 р. «Про соціальний діалог в Україні» і створення Національної служби посередництва та примирення та Національної тристоронньої соціально-економічної ради, формування спільних представницьких органів соціальних партнерів (профспілок та організацій роботодавців). Але не треба забувати, що колективно-договірне регулювання може бути ефективним лише в умовах відносно стабільного економічного і соціального

розвитку країни. Сучасний соціально-економічний стан держави вимагає гармонізації інтересів працівників, роботодавців та держави цивілізованим і безконфліктним шляхом, який максимально зменшив би рівень соціальної напруги в суспільстві, і соціальний діалог є прекрасним інструментом для досягнення цієї мети.

**Список літератури:**

1. Кинько Е. Н. Институт социального партнерства в Украине: параметры состояния и проблемы развития. / Е. Н. Кинько // Економічний простір. – 2008. – № 14. – С. 92–99.
2. Шмідт Г. Партнерство в условиях социальной рыночной экономики / Г. Шмідт // Социалистический труд. – 1990. – № 9. – С. 86.

УДК 349.2;349.3

## ЄДНІСТЬ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ЯК ПРОБЛЕМА СПІВВІДНОШЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

**Панасюк О. Т.,**
*канд. юрид. наук, доцент,*
*доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення*
*Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

1. Єдність та диференціація правового регулювання є однією з вагомих методологічних особливостей трудового права та права соціального забезпечення.

Розвиток галузевих наук не можна уявити без дослідження різних виявів цього явища. Єдність та диференціація правового регулювання постає як принцип трудового права, як особливість його методу тощо.

Зв'язок *єдності* та *диференціації* як двох рушійних факторів правового регулювання та наукового розвитку є умовно дихотомічним та нерозривним.

Сучасний розвиток трудового права вимагає не тільки ретельного аналізу особливостей внутрішньої єдності та диференціації, а й вирішення питання про міжгалузеву єдність та диференціацію. Така потреба виникає у зв'язку із актуальністю питання співвідношення трудового права та права соціального забезпечення. Одне із найближчих завдань науково-практичного змісту – переглянути та відновити їх *«природний зв'язок»*.

Тільки на перший погляд може здаватися, що питання взаємодії цих двох галузей є чітко визначеним та незмінним, а тому на структурно-системному рівні вказане завдання вирішити непросто.

© Панасюк О. Т., 2014