

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний університет «Одеська юридична академія»

**ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ
УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ
ТА ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ ХХІ СТОЛІТТЯ:
СИНЕРГІЯ НАУКОВИХ, ОСВІТНІХ
ТА ТЕХНОЛОГІЧНИХ РІШЕНЬ**

МАТЕРІАЛИ

Міжнародної науково-практичної
конференції

19 травня 2023 року

У двох томах

Том 1



Видавництво
«Юридика»
2023

УДК 005.332.2(4):316.42(477)"364""20"(062.552)
Є24

Рекомендовано до друку Вченою радою
Національного університету «Одеська юридична академія»
(протокол № 3 від 16.06.2023 р.)

За загальною редакцією **С. В. Ківалова**.

Відповідальний за випуск **М. Р. Аракелян**.
Матеріали видано в авторській редакції.

Є24 **Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень** : у 2 т. : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.) / за загальною редакцією С. В. Ківалова. – Одеса : Видавництво «Юридика», 2023. – Т. 1. – 790 с.

ISBN 978-617-8263-39-3

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень». У першому томі збірника містяться наукові напрацювання вчених, практиків, військовослужбовців у теоретичній та емпіричній площині в умовах повномасштабного військового вторгнення у сферах філософських основ, загальної теорії та історичних досліджень держави і права, актуальних проблем світових соціально-політичних процесів, соціології та психології. Висвітлено питання загроз національній безпеці в їхньому конституційному вимірі, у рамках міжнародного та європейського права, трудового права та права соціального забезпечення, земельного, аграрного та екологічного права, пов'язані з функціонуванням економіки та підприємництва в умовах європейського вибору України. Розглянуто проблеми інформатизації та цифровізації суспільства, захисту інформації та кібербезпеки в умовах військового вторгнення, питання методики викладання іноземних мов, теорії та практики перекладу, проблеми лінгвістики та журналістики.

Збірник розраховано на наукових та науково-педагогічних працівників, здобувачів вищої освіти, практичних працівників у сферах юридичної, економічної, соціологічної, політологічної, психологічної, філологічної наук, журналістики та кібербезпеки тощо.

УДК 005.332.2(4):316.42(477)"364""20"(062.552)

ISBN 978-617-8263-37-9 (у 2 т.)
ISBN 978-617-8263-39-3 (т. 1)

© Національний університет
«Одеська юридична академія», 2023

суб'єктів, які їх укладають, мету укладання (з однаковим визначенням предметів правового регулювання) та рівні соціального діалогу, на яких укладаються ці акти.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Затверджено Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Про колективні угоди та договори : Закон України від 23 лютого 2023 року № 2937-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>
3. Про колективні договори і угоди : Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
4. Про правотворчу діяльність : проект Закону України від 25 червня 2021 року № 5707. https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=72355
5. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.

Ключові слова: соціальний діалог, акти соціального діалогу, колективна угода, колективний договір, законодавство України.

Key words: social dialogue, the acts of social dialogue, collective agreement, collective contract, the legislation of Ukraine.

YAROSHENKO OLEG

*Yaroslav Mudryi National Law University,
Professor of the Department of Labor Law, Doctor of Law*

THE ROLE OF TRADE UNIONS IN RESOLVING LABOUR DISPUTES

In today's context, the most common way to regulate labour relations is to find a way to reach an agreement. "Social partnership" is one of such ways. In general, it should be stressed that the term "social partnership" is conditional, because a partnership between the employer and the employee cannot be formed because of their opposing interests. But at the same time, notwithstanding their opposites, there is also a commonality of interests, which manifests itself in achieving the effective functioning and organisation to create the necessary conditions in the implementation of the necessary interests of the employer and the employees. For the system of social partnership, three main elements should be distinguished, through which the effectiveness of this mechanism can be realised. These elements include a set of operating bodies formed by representatives of employers, employees, and public authorities that interact between them at different levels on a permanent basis; a set of various acts, such as agreements, collective bargaining agreements, decisions, and others that aim to regulate the emerging social and labour relations; the establishment of appropriate procedures, the definition of forms through which the interaction between

subjects of social and labour relationships and be carried out, the relations and sequences in the development, timing, and prioritisation of bodies and regulations can be determined.

The main principles include equality of the parties, which means that each party can initiate negotiations; ensuring that the interests of all parties are taken into consideration and that they are respected, which is realised by ensuring that the interests of the parties are reconciled in the course of negotiations; the interest of both parties in participating in negotiations to reach agreements; active participation of the state in promoting democratisation and stabilising social partnerships, which is realised by creating a special establishments who are authorised to regulate social and labour relations; compliance with labour legislation and other regulations governing labour law in the course of negotiations; freedom of choice in negotiations in issues regulating labour standards; the obligations arising from the negotiations should be real and enforceable for the parties to the negotiations; the supervision of collective agreements and agreements; the responsibility of the parties and their representatives for the implementation of obligations; negotiations are based on the principles of tolerance, consensus, and compromise.

Modern social partnership prioritises people and human values, gives priority to national consensus, and agreement is reached through compromise rather than the confrontation of the parties' interests. Next, models of social partnership should be examined to examine the mechanism by which it functions in more detail. World practice demonstrates that social partnership and the relationships it generates are always regulated with state participation, with an advisory and legislative function, but the degree of state involvement varies depending on the chosen model of social partnership in the state.

Hence, in countries where the role of the state is not dominant in the regulation of social and labour relations, such as the United Kingdom, Canada, the United States, and Japan, the social partnership model is based on the principle of bipartisanship, meaning that two parties participate in the negotiations: trade unions as employee representatives and employers' associations, while the role of the state is indicated by facilitating the negotiations between these parties. In contrast, the social partnership model of tripartism, which is widespread in countries such as France, Germany, Sweden, Finland, and other European Union countries, involves the active participation of the state in the contracting process as a full party but has its own specific characteristics in each country. In Northern Europe, for example, there are three levels of regulation – local, sectoral, and national – while in countries such as France and Germany, regulation of social partnerships with the state involvement takes place on only two levels – sectoral and regional.

It is worth noting that all citizens have the right to form trade unions to protect their rights and interests. A trade union is a voluntary public association of citizens to represent their interests of social and labour nature, production and professional directions, and to protect violated rights within labour relations. Violations of labour law are becoming more and more

frequent and widespread. Most of the labour disputes that arise relate to working hours, working conditions, non-payment or late payment of wages, and the quantitative inability to reproduce the workforce or incentives for employees. It is precisely based on this list of reasons that trade unions have a special role to play in the regulation of social and labour relations. Trade unions are mandated to regulate such relations at all possible levels, namely at the macro-, meso-, and micro-levels.

At the micro-level, for example, when collective labour agreements are concluded, it is the responsibility of the trade union to regulate social and labour relations in the organisation. At the micro-level, the dissatisfaction of the subjects of organisations may be due to violations of normative-legal acts or other agreements that contain labour law norms, the general index of labour discipline, a large index of personnel turnover in the organisation, and the index of labour conflicts in the organisation, the strength of arising conflicts, their number, reasons of arising conflicts in the organisation and others.

At the meso-level, the role of trade unions is to participate as a joint commission in the drafting of tariff agreements. At the macro level, it is worth noting that the role of trade unions is to participate as part of a tripartite commission in issues that relate to the regulation and formation of methods to improve social and labour policy in organisations.

To summarise the above, the role of trade unions in the social partnership mechanism for resolving labour disputes is quite important as it enables the protection of the rights and interests of employees, but the proper functioning of trade union organisations is hampered by certain factors that can contribute to the role of the trade union in social partnership and the effective resolution of labour disputes.

It is quite common that employees do not see the tangible results of trade union activities and therefore refuse to join them. This is due to the fact that employees are poorly informed about the results of the activities of the primary trade union organisations. It has been noted that the poor performance of trade unions in informing employees means that most of their members do not know what exactly they do and what their purpose is.

The lack of interaction between trade unions and the younger generation is another fact worth mentioning. This is since trade unions do not have departments for working with young people, and collective agreements do not include clauses that would implement the protection of the rights and interests of the younger generation in the organisation. This indicates that, given the current situation, not only is the younger generation reluctant to actively participate in the trade union organisation, but it is also reluctant to join this institution. In such a case, it should be noted the importance of creating a positive image in the group of the younger generation of employees, and mentioning the addition of clauses in collective agreements that would indicate the presence of social guarantees and benefits that would be relevant and necessary for the younger generation of employees.

A further problem is the reduced responsibility of the employer. For example, it is often the case that employers "make advances" by concluding collective labour agreements and undertaking certain contractual obligations, but trade union representatives have no influence on the

employer in this case. Therefore, one of the main tasks that trade unions have to perform is the implementation of these collective bargaining contracts or agreements. Often in practice, the trade union organisation is not very active in this matter, since the agreements are determined by the employer and the chairman on an individual basis. In this case, the employer can apply its own leverage to its subordinate to change any clauses of the collective contract or the agreement, which significantly reduces the effectiveness of the protection of the rights and interests of the employees.

Hence, the following recommendations should be considered in order to resolve such problems that stand in the way of the effective functioning of trade union organisations. First of all, to raise awareness among employees about the activities of trade unions, their goals, functions, and tasks. This can be done through the use of information and communication technology, publishing reports on their activities, informing employees about them, etc. The next step is to create awareness of the importance of trade unions, especially among the younger generation of employees, which is done through effective protection of employees' rights and interests. Equally important is the conduct of surveys by trade unions to help identify desired employees the benefits or problems that hinder the proper performance of work duties, and the use of the most relevant mechanisms to protect employee rights and interests in resolving labour disputes.

Thus, by conducting scientific research into the study of trade unions as subjects of social partnership in resolving labour disputes, it has been revealed that this mechanism performs the function of protecting the rights and interests of employees, but at this stage of its functioning there are several problems, according to which recommendations to improve the effectiveness of the studied segment have been identified.

Key words: employee, employer, labor relations, social partnership, trade union, labor disputes.

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудові відносини, соціальне партнерство, профспілка, трудові спори.

ВАВЖЕНЧУК СЕРГІЙ ЯРОСЛАВОВИЧ

*Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Навчально-наукового інституту права, доктор юридичних наук, професор*

ДО ПИТАННЯ ПРО ЕФЕКТИВНІСТЬ СПОСОБІВ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ

Останнім часом все гостріше піднімається питання можливості та доцільності визначення судом ефективності обраного стороною спору способу захисту.

Варто почати з того, що КЗпП України 1971 р., Проект ТК від 20 травня 2015 р., Проект Закону України «Про працю» від 28 грудня

Корнілова Олеся Володимирівна, Калмикова Наталія Юрійівна	
Поняття та ознаки людського капіталу	432
Примаченко Іван Федорович	
Джерела відновлення зруйнованого економічного потенціалу України в повоєнний період	434
Лешанич Світлана Євгеніївна	
Підприємство в умовах європейського вибору та війни в Україні	436

СЕКЦІЯ 10

ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ Й ПРАКТИКИ

Чанишева Галія Інсафівна	
Щодо законодавчого визначення понять колективної угоди та колективного договору	440
Yaroshenko Oleg	
The role of trade unions in resolving labour disputes	443
Вавженчук Сергій Ярославович	
До питання про ефективність способів захисту трудових прав	446
Вишновецька Світлана Василівна	
Європейські орієнтири розвитку науки трудового права у викликах сьогодення	449
Lagutina Iryna	
Right to strike and collective bargaining	452
Мельник Костянтин Юрійович	
До проблеми централізованого правового регулювання трудова і пов'язаних з ними відносин	454
Пишова Марина Олександрівна	
Щодо питання застосування гіг-контрактів	457
Бориченко Катерина Валеріївна	
Гарантії прав працівників при призупиненні дії трудова угоди	460
Краснов Єгор Володимирович	
Система органів із захисту прав у сфері соціального забезпечення	464
Гудзь Анна Олександрівна	
Суб'єкти правовідносин із недержавного пенсійного забезпечення	467
Пожарова Оксана Вікторівна	
Законодавче забезпечення праці домашніх працівників: сучасний стан	470
Потопахіна Ольга Миколаївна	
Поняття та зміст трудового договору з нефіксованим робочим часом	472