

ПИТАННЯ СПІВВІДНОШЕННЯ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ ТА ТРУДОВИХ СПОРІВ

Постановка проблеми. Актуальність обраної тематики обумовлюється чітким визначенням поняття трудового конфлікту, спору для з'ясування причин їх виникнення та способів їх врегулювання з метою забезпечення найбільш ефективного захисту інтересів і прав сторін, які сперечаються, й гармонізації трудових правовідносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Даному питанню приділяли увагу в своїх дослідженнях В.В. Лазор, В.І. Смолярчук, І.Я. Кисельов, С.Є. Малкин, Л.М. Анісімов. Найбільш повно в українській трудовій науці це питання було розглянуто в роботах В.В. Лазор. Разом із тим, дана тема потребує подальшого визначення в аспекті розмежування поняття трудового конфлікту та трудового спору.

Формулювання завдання дослідження. Метою даної статті є визначення питання щодо співвідношення трудового конфлікту та трудового спору в науці трудового права. Задля досягнення визначеної мети в процесі наукового дослідження передбачається: з'ясувати правову природу понять трудового конфлікту й трудового спору; визначити, за якими критеріями розрізняються поняття трудового конфлікту та трудового спору; дослідити історію співвідношення трудового конфлікту та трудового спору.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні в Україні немає єдиного визначення поняття трудового спору, яке б могло бути офіційно визнаним. У широкому розумінні розбіжності (конфлікти) між працівником і роботодавцем із приводу застосування норм трудового законодавства, а також встановлення нових або зміни існуючих умов праці, прийнято вважати

трудовами спорами. Разом з тим у сучасному трудовому праві й чинному законодавстві використовується також термін «трудові конфлікти», а саме у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Постає закономірне запитання про адекватність понять «трудолий спір» і «трудолий конфлікт», а також про правову природу названих категорій.

У науковій літературі на сьогодні існують діаметрально-протилежні точки зору щодо співвідношення трудового конфлікту та трудового спору. Навіть Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1, с. 227] містить одночасно два різні терміни. На думку вітчизняного вченого В.В. Лазора, у чинному законодавстві України дефініції трудових спорів і трудових конфліктів відсутні, що можна розглядати як правову прогалину [2, с. 12].

У етимологічному розумінні між словами «спір» і «конфлікт» істотна різниця. Конфлікт має безліч визначень і тлумачень. «Конфлікт» – походить від латинського «conflictus» (зіткнення) і позначає зіткнення протилежних інтересів, поглядів, прагнень, серйозних розбіжностей [3, с. 423]. Слово «спір» тлумачиться як словесна змагальність, обговорення чого-небудь, у якому кожний відстоює свою думку, правоту; взаємне домагання на володіння чим-небудь, що вирішується судом [4, с. 846]. Конфлікт передбачає розбіжності у інтересах, прагненнях, що стосовно трудових відносин полягає у різних поглядах роботодавця і працівника щодо встановлення і застосування умов праці.

Л. Галіцин у своїй роботі «Конфліктологія для управлінця», зазначив, що конфлікт – це

суперечність, що виникає між людьми у зв'язку з вирішенням певних питань соціального й особистого життя. У конфлікті одна із сторін вимагає, чекає зміни поведінки, думок або почуттів партнера. Однак не будь-яке протиріччя можна назвати конфліктом: люди можуть мати різні погляди, судження щодо певної проблеми і це не заважає їхній злагодженій роботі. Проте суперечності, що зачіпають інтереси, статус, моральну гідність особистості чи групи, призводять до виникнення конфлікту [5, с. 38]. Такі вчені як А.Я. Кібанов, І.Є. Ворожейкін, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова вважають, що конфлікт явище соціальне, породжене самою сутністю соціального життя. Конфлікт безпосереднім чином відображає ті чи інші сторони буття, місце та роль людини у ньому. Також вони зазначають, що конфлікти явище широко розповсюджене, повсюдне, всюдисуще. Вони неминучі як невід'ємний компонент розвитку суспільства й самої людини [6, с. 34, 37].

Спир полягає, насамперед, у обговоренні чого-небудь. Тобто, предмет обговорення повинен вже існувати. Щодо трудового права під ним логічно розглядати неоднакове тлумачення сторонами існуючих правових норм або порядок їх реалізації та виконання. М.І. Іншин вважає, що конфлікти, які виникають у процесі взаємодії, спілкування індивідів між собою, існують у всіх сферах соціального життя. Тому, щоб зрозуміти природу юридичних конфліктів, їх причини, сутність та пошук шляхів їх попередження і конструктивного вирішення, необхідно розглянути питання про сутність соціального конфлікту в цілому [7].

При розгляді конфлікту як об'єктивного явища ми виходимо з того, що одним з фундаментальних законів філософської науки є закон єдності та боротьби протилежностей. Згідно з цим законом, складові частини будь-чого знаходяться в постійній взаємодії між собою. Така взаємодія передбачає як постійну єдність, так і постійну боротьбу (чи конфлікт), що й забезпечує послідовність розвитку матерії та суспільства [8, с. 19]. Прикла-

дом такої взаємодії можна вважати й трудові спори. Отже, будь-яка конфліктна ситуація за своєю сутністю є динамічним явищем, вона впливає на стан соціальних систем, породжує в них зміни [7].

Вивченням конфліктів займається наука конфліктологія, предметом якої є дослідження природи, причин різних конфліктів та розробка ефективних способів їх вирішення в разі виникнення. Конфліктологія, будучи комплексною наукою, тісно пов'язана з соціологією, соціальною психологією, історією, політологією, філософією. Безліч соціальних конфліктів відбувається в сфері правових відносин, породжується функціонуванням різноманітних юридичних засобів. Це дало підстави для виділення окремого розділу конфліктології – юридичної конфліктології, котра вивчає конфліктні проблеми з позиції права. Предметом її дослідження є причини, форми й динаміка конфліктів, у яких беруть участь носії суб'єктивних прав та обов'язків – фізичні і юридичні особи, а також розроблення правових методів регулювання конфліктів.

Особливість юридичного конфлікту, на думку М.І. Іншина, полягає в тому, що він пов'язаний з реалізацією або порушенням тих чи інших норм права, а, відповідно, й з припиненням, зміною, чи виникненням правових відносин між різними суб'єктами. Юридичний конфлікт є вищою, найбільш цивілізованою формою соціального конфлікту. Юридичний конфлікт – це такий різновид соціального конфлікту, для якого завжди необхідні дві сторони, які, стикаючись, починають взаємодіяти. До сутнісних властивостей конфлікту слід віднести: наявність суперечностей між інтересами, цінностями, цілями, мотивами, ролями суб'єктів – протиборство суб'єктів конфлікту; негативні протидії, емоції та почуття стосовно один одного. Як наслідок, юридичний конфлікт – це суперечність як між суб'єктами права з приводу застосування, порушення чи тлумачення норм права, так і суперечність між самими правовими нормами й нормативними актами. Учасниками юридичного кон-

флікту є фізичні або юридичні особи, тому суб'єкти конфлікту можуть стати суб'єктами правовідносин. Конфлікт набуває правового аспекту, якщо об'єкт конфлікту зачіпає статус особи, її інтереси або соціальні цінності, які можуть бути чи врегульовані правом. Наприклад, у трудовому спорі про звільнення мають місце трудові правовідносини і тому всі основні розбіжності вирішуються юридичним шляхом [7]. Наведене розуміння соціального та юридичного конфліктів дозволяє нам зробити висновок, що конфлікти можливі в усіх галузях права. Особливу групу конфліктів правового характеру складають конфлікти, що виникають з трудового права [9, с. 13-15].

Особливістю трудових конфліктів та спорів, яка об'єднує ці обидва поняття, на нашу думку, є те, що вони виникають у процесі застосування найманої праці. Вважаємо, що для повного розуміння визначених понять необхідно з'ясувати значення поняття найманої праці, так як це у повній мірі надасть можливість глибоко дослідити специфіку виникнення трудових спорів та конфліктів. З правової точки зору, трудовими конфліктами, або спорами, називаються спори між адміністрацією і працівниками внаслідок застосування законодавства про працю або встановлення умов праці [10, с. 195].

Торкаючись історії питання співвідношення понять «трудоий конфлікт» і «трудоий спір», відмітимо, що на початку 20-х років минулого століття всі розбіжності у галузі трудових відносин і вітчизняній літературі та законодавстві називались трудовими конфліктами [11, с. 91]. Пізніше почав застосовуватися термін «трудоі спори». Обидва поняття на перших порах застосовувались як рівнозначні. Проте вихідною передумовою трудового законодавства тих років було те, що в СРСР немає і не може бути трудових конфліктів, це лише результат порушення законодавства про працю [12, с. 28]. Вже з 1936-1938 року частіше почав вживатися новий термін «трудоі спори» [13, с. 937]. З 1940 р. панівним стає поняття «трудоі спори». Разом з тим до

1957 р. як рівнозначний термін використовувався й «трудоі конфлікти». Указом Президії Верховної Ради СРСР від 31 січня 1957 р. затверджено і введено у дію Положення про порядок розгляду трудових спорів [14, с. 58]. З цього часу поняття «трудоі конфлікти» офіційно замінене на «трудоі спори».

Російський вчений Л.М. Анісімов [15, с. 279] вважає заміну терміну «трудоий конфлікт» на термін «трудоий спір» дуже правильною, так як конфлікт з точки зору філософії – це невіршені протиріччя, що погрожують вибухом (у трудових відносинах – страйком), а сучасне трудове законодавство передбачає головним чином примирливі процедури для вирішення трудових спорів.

В радянській юридичній літературі під трудовим спором розуміли розбіжності, які виникають між адміністрацією, робітниками і службовцями щодо застосування чинних нормативних актів або встановлення нових умов праці [16, с.107–108]. На наш погляд, у сучасній юридичній літературі поняття «трудоого спору» не зазнало значних змін.

У сучасному зарубіжному праві трудові спори розглядаються як конфлікти інтересів (або економічні спори) й конфлікти права (інакше юридичні спори) [17, с. 258]. Конфлікти інтересів можуть бути врегульовані в узгоджувальному порядку на підставі компромісів. Конфлікти права з'являються при порушенні прав суб'єктів трудових відносин, встановлених юридичними актами. Як впливає, у зарубіжному законодавстві пріоритет має поняття «трудоий конфлікт».

В.В. Лазор вважає, що трудові розбіжності, залежно від їх предмета, можуть бути двох видів – або трудовими конфліктами, або трудовими спорами. Він вважає, що термін «розбіжність» є синонімом як для слова «спір», так і для слова «конфлікт», з чого впливає, що термін «трудова розбіжність» є загальним, об'єднуючим поняттям, що вказує на наявність різних позицій трудових правовідносин або щодо встановлення умов праці, або що до застосування норм трудового законодавства [2, с. 17].

На нашу думку, яка заснована на аналізі понять конфлікту та спору взагалі, трудовий конфлікт та трудовий спір тісно пов'язані, а точніше трудовий спір впливає з трудового конфлікту. Розглянемо цю позицію детальніше. По-перше, конфлікт, як вже зазначалося вище, це протилежність інтересів, поглядів, а протилежність, в свою чергу, це неоднаковість, несхожість поглядів та інтересів. По-друге, розбіжність – це поняття, яке охоплює різного роду протиріччя та неузгодженості. Якщо між роботодавцем та робітником у процесі виконання виробничої діяльності виникають будь які розбіжності – це означає, що у цих суб'єктів маються не однакові погляди, наприклад, щодо тривалості робочого часу, коли роботодавець вважає, що встановлена тривалість робочого часу є необхідною мірою, яка сприяє збільшенню виробництва, то робітник в свою чергу вважає, що, коли збільшується робочий час, то повинна збільшуватися, як наслідок, і винагорода за працю, розмір якої за даних умов роботодавець змінювати не має бажання. У даному випадку виникає конфлікт,

який може бути закінченим, якщо сторони за допомогою переговорів придуть до рішення, яке буде цілком задовольняти обидві сторони конфлікту. Тобто, якщо сторони дійшли до компромісу, спір не виникає. Коли ж сторони не досягнуть згоди щодо предмету конфлікту, останній перетворюється у спір, так як конфлікт інтересів буде розглядатися органом, що був уповноважений на це, наприклад, судом. Як ми знаємо, у судовому порядку усім громадянам надається право здійснювати захист своїх інтересів, який будується на доказуванні своєї правоти та принципі змагальності, тобто сторони будуть словесно відстоювати свої інтереси з приводу вже існуючого предмету розбіжностей – спору.

Висновки. Поняття «трудового спору» повинно використовуватися, коли мова йде про урегулювання розбіжностей суб'єктів трудових правовідносин юрисдикційним органом, а поняття «трудового конфлікту» повинно використовуватися лише до передачі розбіжностей до вказаного органу. Тобто конфлікт породжує спір.

Анотація

Стаття призначена визначенню питання щодо співвідношення трудового конфлікту та трудового спору в науці трудового права. З'ясовується правова природа поняття трудового конфлікту й трудового спору та визначається, за якими критеріями розрізняються названі категорії. Досліджується історія співвідношення трудового конфлікту та трудового спору.

Ключові слова: трудовий конфлікт, трудовий спір.

Аннотация

Статья посвящена определению соотношения трудового конфликта и трудового спора в науке трудового права. Выясняется правовая природа понятий трудового конфликта и трудового спора, а также определяется, по каким критериям отличаются названные категории. Исследуется история соотношения трудового конфликта и трудового спора.

Ключевые слова: трудовой конфликт, трудовой спор.

Kyselova O.I. The issue of the ratio of labor conflicts and labor disputes

Summary

The article is devoted to the determination of the ratio of the labor conflicts and labor disputes in the science of labor law. The legal nature of the labor conflicts and labor disputes is cleared up, as well as by what criteria the above-named categories differ. The history of the ratio of the labor conflict and labor dispute is explored here too.

Key words: labor conflict, labor dispute.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» // ВВР України. –1998. – № 34.
2. В.В. Лазор. Правове регулювання правових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – 332 с.
3. Большая Советская Энциклопедия. – Изд. 2-е. – Т. 22. – М., 1953.
4. С.И. Ожегов. Словарь русского языка. – М., 1973.
5. Конфліктологія для управлінця / упоряд. Л. Галіцина. – К.: Шк. Світ. 2008 – (Бібліотека Шкільного світу).
6. Л.Я. Кибанов, И.Т. Ворожейкин, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова. Конфликтология: Учебник / Под ред. Л.Я. Кибанова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА М, 2009.
7. М.І. Іншин. Трудові конфлікти та трудові спори у системі соціальних відносин // Форум права. – 2006. – № 2. – www.nbuv.ua
8. О.М. Обушенко. Особливості вирішення службово-трудоових спорів та правового захисту працівників ОВС України: Дис.. канд.юрид. наук: 12.00.05 / НУВС. –Харків, 2002.
9. О. Савицина. Норма права в системі чинників регулювання системних конфліктів // Право України. – 2001. –№ 10. – С.13–15.
10. Є.П. Качан, Д.Г. Шушпанов. Управління трудовими ресурсами: Навчальний посібник. – К.: Вид. Дім «Юридична книга», 2003. – 258 с.
11. В.В. Лазор. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер // Право України, 2002. – № 2.
12. В.И. Смолярчук. Законодательство о трудовых спорах. – М., 1966.– 228 с.
13. И.Я. Киселев, С.Е. Малкин. Сборник важнейших постановлений по труду. – Изд. 9-е. // Ведомости Верховного Совета СРСР. –М., 1957. – №4. – Ст. 58.
14. Л.Н. Анисимов. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры: Учеб. Пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Гуманитарный издательский центр ВЛАДОС, 2004. – 400 с. (Юридическая литература).
15. В.И. Смолярчук. Правовое регулирование трудовых отношений рабочих и служащих в Вооруженных силах СССР. – М., 1956.
16. И.Я. Киселев. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА.– 1993. – 263 с.