

УДК 331.109:316.48

М.І. ІНШИН, докт. юрид. наук, ст. наук.
співр., Харківський національний університет
внутрішніх справ

ТРУДОВІ КОНФЛІКТИ ТА ТРУДОВІ СПОРИ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНИХ КОНФЛІКТІВ

Ключові слова: трудові конфлікти, спори, соціальні відносини

Дієвою формою захисту трудових прав, свобод та законних інтересів працівників є розгляд та вирішення спеціально уповноваженими на це органами індивідуальних і колективних трудових спорів причиною яких є трудові конфлікти (спори), з'ясуванню сутності та особливостей яких і присвячено цю статтю. Обрана проблематика завжди перебувала у полі зору науковців, про що свідчать наукові публікації В.С. Венедіктова, Г.С. Гончарової, В.В. Жернакова, Р.І. Кондратьєва, О.В. Кузниченко, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, О.М. Обушенка, П.Д. Пилипенка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, Б.С. Стичинського, В.М. Толкунова, Н.М. Хуторян та інших науковців. Метою цієї статті є уточнення сутності та особливостей трудових конфліктів та трудових спорів як різновидів соціальних суперечностей у державно-організованому суспільстві, проведення розмежування між ними. Наукова новизна статті визначається тим, що у ній уточнено сутність та особливості трудових конфліктів і трудових спорів як різновидів соціальних суперечностей у державно-організованому суспільстві, проведено між ними розмежування, надано пропозиції щодо удосконалення законодавства із зазначених питань.

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] містить одночасно два різні терміни. Вважаємо, що зазначеній термінологічній невизначеності настав час покласти край, що можна зробити лише здій-

снівши аналіз основних точок зору з даного приводу і визначення тих передумов і мотивів, на яких вони будуються.

Предметний аналіз точок зору, позицій вчених стосовно соціально-юридичної природи, суті та основних ознак трудового конфлікту і трудового спору дозволяють з достатньою обґрунтованістю розвести ці явища і визначити їх поняття. Відмітимо, 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.

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 [2, с.19], тобто конфлікт взагалі і соціальний конфлікт зокрема є формою взаємодії його сторін (суб'єктів). Прикладом 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. Соціальні конфлікти сьогодні стали поширеним явищем. Наявність різноманітних конфліктних ситуацій у суспільстві зумовлює необхідність їх детального аналізу.

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. До недавнього часу конфлікти були предметом вивчення соціології та політології. Юридичні конфлікти розглядалися тільки окремими галузями права (трудовим, криміналь-

ним, адміністративним), були пов'язані з предметом їх вивчення і не узагальнювалися як такі [3, с.13]. Особливий інтерес викликає синтез проблем конфліктів, здійснюваний в межах юридичних наук. 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 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. Відтак, конфлікти, що виникають у процесі взаємодії, спілкування індивідів між собою, існують у всіх сферах соціального життя. Вони мають місце і в юридичній практиці.

Юридичний конфлікт є вищою, найбільш цивілізованою формою соціального конфлікту. Він протікає в рамках певної процедури; його логічною основою є досить жорстка аргументація; вирішення юридичного конфлікту, як правило, формалізоване і санкціоноване волею держави. Юридичні рамки і наслідки міждержавних конфліктів визначаються нормами і принципами міжнародного права. Юридичний конфлікт – це такий різновид соціального конфлікту, для якого завжди необхідні дві сторони, які, стикаючись, починають взаємодіяти. У разі такої взаємодії дії сторін спрямовані на досягнення взаємовиключних цілей. Юридична конфліктологія вивчає причини, форми, динаміку юридичних конфліктів, у яких беруть участь носії правових відносин – юридичні особи і громадяни, а також розробляє правові методи регулювання конфліктів, включаючи судові процедури та інші засоби, передбачені правом.

Таким чином, соціальний конфлікт є суперечністю, що виявляється в зіткненні різ-

них учасників суспільних відносин. Він завжди обумовлений протилежністю чи істотною різницею в їх інтересах, цілях, тенденціях розвитку. Соціальний конфлікт полягає та вирішується в конкретній соціальній ситуації у зв'язку з виникненням соціальної проблеми, що потребує вирішення. Він має цілком визначені причини та своїх соціальних носіїв, володіє певними функціями, тривалістю та рівнем гостроти. Звідси, до сутнісних властивостей конфлікту слід віднести: наявність суперечностей між інтересами, цінностями, цілями, мотивами, ролями суб'єктів – протиставлення 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 конфлікту є фізичні або юридичні особи, тому суб'єкти конфлікту можуть стати суб'єктами правових відносин. Це надає певного характеру їх поведінці під час розвитку й вирішення конфлікту. Кожний учасник конфлікту має зіставляти свою поведінку з нормам права, що існують. Суб'єкт конфлікту цілком може стати згодом учасником адміністративного, цивільного чи кримінального процесу як позивач, відповідач, потерпілий, обвинувачуваний або свідок. Об'єкт і предмет юридичного конфлікту часто буває пов'язаний з правовими категоріями. 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.

Наведене розуміння соціального та юридичного конфліктів дозволяє зробити висновок, що конфлікти можливі в усіх галузях права. Найбільш поширеними є конфліктні взаємовідносини, пов'язані з питаннями трудового, сімейного, фінансового та цивільного права; часто виникають є господарські та економічні конфлікти, що підпадають під вплив норм адміністративного права; най-

більш небезпечним є конфлікти, що належать до сфери кримінального, кримінально-процесуального та виправно-трудоного права.

Особливу групу складають трудові конфлікти [4, с.76-77]. Трудовий конфлікт – це суперечність, що виявляється в зіткненні різних інтересів різних учасників трудових правовідносин. “Стосовно трудових відносин, конфлікт виявляється в різних поглядах роботодавця і працівника щодо встановлення та застосування умов праці” [5, с.99]. Причинами виникнення конфліктів у сфері трудових відносин можуть стати найрізноманітніші ситуації. Вони можуть виникнути в результаті неефективного менеджменту, можуть носити психологічний відтінок у відношеннях між працівниками і роботодавцем. Причиною спорів можуть бути і деякі об’єктивні фактори, які обумовлюються політичними, економічними, а іноді і невдалими правовими рішеннями, прийнятими як на рівні держави, так і на рівні його суб’єктів, органів місцевого самоврядування. Трудові конфлікти між сторонами трудових правовідносин, якими є роботодавець і працівник, можуть виникати за самими різними причинами і на будь-якому етапі розвитку трудових відносин. Вони можуть передувати цим відношенням або приходити їм на зміну.

Розбіжності, що виникають між суб’єктами трудового права з приводу встановлення умов праці або укладення трудового договору, а також застосування норм трудового законодавства, іноді називають трудовими спорами. Але трудові спори не можна зводити тільки до розбіжностей між окремими працівниками і роботодавцями. Поняття трудових спорів значно ширше: воно включає і непорозуміння між іншими суб’єктами трудового права, наприклад між трудовим колективом і роботодавцем. Крім того, трудові спори – це не просто розбіжності між сторонами, а лише ті з них, що передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу, тобто органу, уповноваженого державою приймати обов’язкові для сторін рішення. Звідси, не будь-який конфлікт можна назвати трудовим спором. Далеко не кожний конфлікт переростає в трудовий

спір. Трудовий конфлікт може “жеврити”, а сторони не починати ніяких зусиль по його вирішенню. З іншого боку, суб’єкти трудового права можуть розв’язати свій конфлікт добровільно, мирним шляхом, за допомогою переговорів і не допустити переходу виникаючих між ними розбіжностей на стадію трудового спору, який розглядається відповідними юрисдикційними органами. До того ж не можна не враховувати чисто психологічні чинники. Так, більшість працівників, незважаючи на невдоволення неправомірними діями роботодавця, уникають звернення за захистом своїх прав у компетентні органи, побоюючись негативних для себе наслідків [6, с.156].

Іноді працівники виявляються у такому стані, коли крім вимог загального особистого характеру, вони усвідомлюють, що мають право на отримання від своїх роботодавців більших результатів від своєї праці, що в оцінці їх праці припускається несправедливість. Виникають незадоволення існуючим положенням і, як наслідок, розбіжності між інтересами працівника та роботодавця. “Трудовий конфлікт – це неспівпадання інтересів сторін відносно встановлення або зміни умов праці. У даному випадку відсутнє трудове правопорушення, ущемлення прав однієї з сторін. Вирішення трудового конфлікту можливе – і має здійснюватись за допомогою примирно-третейських процедур без звернення в юрисдикційні органи. Законодавче завдання в даній ситуації полягає в розробці й встановленні ефективних примирно-третейських способів досягнення згоди між сторонами” [7, с.31]. Трудовий конфлікт – це зіткнення між роботодавцями і працівниками з приводу встановлення і застосування умов праці. Саме під час встановлення і застосування умов праці виникають суперечності між суб’єктами трудових відносин, відбувається зіткнення протилежних економічних і соціальних інтересів. У даній ситуації не йдеться про порушене право, про захист його шляхом визнання і поновлення. Тут спостерігається не збігання інтересів сторін. Вирішення трудового конфлікту і спору повинен відбуватися у встановленому державою порядку. Проте характер захисту

інтересів під час конфлікту має неперозовний характер. Законодавчо закріплений порядок розв'язання конфлікту має полягати у встановленні певних процедур, що сприяють досягненню сторонами узгодження інтересів і прагнень, виробленню компромісного, взаємоприйнятною рішення. Зазначимо, що характерною ознакою неперозовної форми захисту трудових інтересів сторін даних правовідносин є те, що розв'язання конфлікту здійснюють вони самі. Передбачені законодавством примирно-третейські процедури і спеціально створені органи покликані лише сприяти сторонам у досягненні компромісу, тобто у вирішенні конфлікту.

Перебудова виробничих і трудових відносин, нові форми застосування і використання праці істотно вплинули не тільки на індивідуальні трудові відносини, а й на структуру і зміст організаційно-управлінських відносин, що виникають між роботодавцем, з одного боку, і трудовим колективом або органом, що його представляє, - з іншого. Непорозуміння виникають вже не між окремим працівниками і роботодавцями, а між групами працівників та роботодавцями. Природно, що здійснення як індивідуальних, так і колективних відносин у сфері праці не завжди відбувається гладко, без розбіжностей і конфліктів. Оскільки ми говоримо про наявність двох видів відносин із застосування праці – працівників, то відповідно виникають і два види розбіжностей між суб'єктами цих відносин: індивідуальні і колективні [8, с.7].

Якщо трудовий конфлікт не вирішується його учасниками і виникає необхідність притягнення до його вирішення спеціальних уповноважених на це органів, то він переростає в трудовий спір. Розгляд трудових спорів у цих органах дозволяє реалізувати право громадян на працю і захистити його у випадку порушення. Крім того, суспільство одержує інформацію про реальне положення справ у сфері трудових відносин, що дозволяє вносити корективи в їхнє правове регулювання. "Питання вирішення трудових спорів є одним з основних правових інститутів трудового права, оскільки дає можливість захистити трудові права працівників, майнові права власника, зберегти соціальний мир

та злагоду в суспільстві, створити сприятливі умови для розвитку суспільного виробництва та забезпечення необхідних умов для зростання добробуту населення та держави в цілому. Зіткнення інтересів сторін трудових правовідносин нерідко призводить до виникнення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів" [9, с.557].

Таким чином, розвиток відносин, що виникають під час трудової діяльності між працівниками і роботодавцями можуть виникати й часто виникають різного роду конфлікти. За певних умов ці трудові конфлікти можуть набути ознак трудового спору. Й.Б. Морейн до властивостей, які відрізняють трудовий конфлікт від трудового спору, відносить: а) стійкий характер розбіжностей; б) їх вирішення в змагальному порядку; в) розгляд спеціальним юрисдикційним органом [10, с.6]. З нашої точки зору, така ознака трудового спору, як вирішення його в змагальному порядку, має несуттєвий характер і не відбиває суті трудового спору, адже трудовий конфлікт також може вирішуватися в змагальному порядку. Більш обґрунтованою ознакою трудового спору буде не вирішення його в змагальному порядку, а вирішення останнього в спеціально встановленому порядку. Якщо трудовий конфлікт вирішується сторонами самотійно, тобто порядок його вирішення встановлюється чи визначається безпосередньо тими, хто конфліктує, то порядок вирішення трудового спору чітко регламентований діючим трудовим законодавством.

Такий підхід до розуміння трудового конфлікту та трудового спору дозволяє визначити наступні їх поняття. Трудовий конфлікт – це розбіжності інтересів і потреб сторін трудового або колективного договорів, які вони намагаються вирішити самотійно під час безпосередніх переговорів. Трудовий спір – це розбіжності інтересів і потреб сторін трудового або колективного договорів, що не були врегульовані ними під час безпосередніх переговорів і передані на розгляд до спеціально створеного для цього юрисдикційного органу. Вбачається, означене поняття трудового спору мусить знайти своє місце в спеціальній главі Кодексу зако-

нів про працю України, присвяченій питанню вирішення трудових спорів. За чинним Кодексом це глава п'ятнадцята. Торкаючись змісту названої глави, відмітимо нелогічний характер її побудови. Вона має назву "Індивідуальні трудові спори". Однак, трудові спори не лише індивідуальні, але й колективні. Звідси наступна пропозиція до діючого трудового законодавства про трудові спори. Назву глави п'ятнадцятої Кодексу законів про працю України треба змінити на "Трудові спори". У першій статті шойно зміненої глави доцільно помістити визначене нами поняття трудового спору і вказати, що вони поділяються індивідуальні та колективні. Водночас, друга стаття розглядуваної глави повинна визначати сторони трудового спору.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" // ВВР України. –1998. –№ 34. –Ст.227.

2. Обушенко О.М. Особливості вирішення службово-трудова спорів та правового захисту працівників ОВС України: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 /НУВС. –Харків, 2002. – 215 с.

3. Савицина О. Норма права в системі чинників регулювання системних конфліктів // Право України. –2001. –№ 10. –С.13-15.

4. Кузниченко О.В. Трудові конфлікти: шляхи їх вирішення // Право і безпека. – 2002. –№ 2. –С.76-80.

5. Лазор В.В. Колективні трудові спори і конфлікти: теоретичний аспект // Право і безпека. –2002. –№ 4. –С.98-102.

6. Пересунько В.С. Юридичні гарантії прикладенні трудового договору: Дис... канд. юрид. наук. – Харків, 2000. – 190с.

7. Лазор Л.І. Судовий захист від посягання на честь, гідність та ділову репутацію // Актуальні проблеми права: теорія і практика: Зб. наук. праць. –Луганськ: Вид-во Суну, 2002. –№ 3. –С.26-33.

8. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. –М.: Юрист, 1996. – 208 с.

9. Трудове право України: Підручник /За заг. ред. Н.М. Хуторян. –К.: Вид-во А.С.К., 2004. –608 с.

10. Морен И.Б. Основные проблемы правового регулирования отношений связанных с разбирательством трудовых споров в СССР: Автореф. дисс... канд. юрид. наук. - М., 1968. –35 с.

Ишин М.І. Трудові конфлікти та трудові спори у системі соціальних конфліктів // Форум права. -2006. -№ 2. –С.71-75 [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2006-2/06imisk.pdf>

Уточнено сутність та особливості трудових конфліктів і трудових спорів як різновидів соціальних суперечностей у державно-організованому суспільстві, проведено між ними розмежування, надано пропозиції щодо удосконалення законодавства із зазначених питань.

Ишин Н.И. Трудовые конфликты и трудовые споры в системе социальных конфликтов

Уточнена сущность и особенности трудовых конфликтов и трудовых споров как разновидностей социальных разногласий в государственно-организованном обществе, проведено между ними размежевание, представлены предложения по усовершенствованию законодательства по указанным вопросам.

Inshin N.I. Labor conflicts and labor disputes in system of social conflicts

The essence and features of labor conflicts and labor disputes as versions of social disagreements in the state-organized society is specified, delimitation is carried out between them, and offers on improvement of the legislation on the specified questions are submitted.