

be clearly defined in the rules Disciplinary Statute. Determined status of workers who entered graduate school to study full-time and employees who have not passed certification tests.

**Key words:** labour legal relationships, transfer to another job, removal from work.

УДК 349.2

*Кисельова О.І., здобувач  
Східноукраїнського національного університету  
імені Володимира Дала*

### СПІВВІДНОШЕННЯ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ ТА ТРУДОВИХ СПОРІВ

Визначаються 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.

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. 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. Даному питанню приділяли увагу в своїх дослідженнях В.В. Лазор, В.І. Смолярчук, І.Я. Кисельов, С.Є. Малкин, Л.М. Ансімов. 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.

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 трудовими спорами. Разом з тим у сучасному трудовому праві й чинному законодавстві використовується також термін «трудова конфлікти», а саме у За-

коні України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Постає законодавче запитання про адекватність понять «трудова спір» і «трудова 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 управління», 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, всюдесущие. Вони неминучі як невід'ємний компонент розвитку суспільства й самої людини [6, с. 34,37].

Спір 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]. 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 [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 дає підстави для виділення окремого розділу конфліктології — юридичної конфліктології, котра вивчає конфліктні проблеми з позицій 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 видом, найбільш шпівлізованою 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 — протиріччя 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 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 збільшення мають місце трудові правовідносини і тому всі основні розбіжності вирішуються юридичним шляхом [7]. Наведене розуміння соціального та юридичного конфлікту 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 називалися трудовими конфліктами [11, с.91]. Пізніше почав застосовуватися термін «трудоий спір». Обидва поняття на перших порах застосовувалися 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 «трудоий спір» [13, с.937]. З 1940 р. панівним стає поняття «трудоий спір». Разом з тим до 1957 р. як рівнозначний термін використовувався й «трудоий конфлікт». 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 «трудоий конфлікт» офіційно замінено на «трудоий спір».

Російський вчений Л.М. Ансімов [15, с.279] вважає заміну терміну «трудоий конфлікт» на термін «трудоий спір» дуже правильною, так як конфлікт з точки зору філософії — це невирішені 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 «трудоий спор» 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 випливає, 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 випливає, що термін «трудоий 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, трудоий конфлікт та трудоий спір тісно пов'язані, а точніше трудоий 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 вико-



напня виробничої діяльності виникають будь які розбіжності — це означає, що у цих суб'єктів мають бути 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 прийдуть 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.

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.

#### Список використаної літератури:

1. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» // ВВР України. — 1998. — № 34.
2. Лазор В. В. Правове регулювання правових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі. Монографія / В. В. Лазор. — Луганськ: Вид-во «Література», 2004. — 332 с.
3. Большая Советская Энциклопедия. — Изд. 2-е. — Т. 22. — М., 1953.
4. Ожегов С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов. — М., 1973.
5. Конфліктологія для управління / уклад. Л. Галіцина. — К.: Шк. Світ. 2008 — (Бібліотека Шкільного світу).
6. Кибанов Л. Я. Конфліктологія: Учебник / Л. Я. Кибанов, И. Т. Ворожейкин, Д. К. Захаров, В. Г. Коновалова; под ред. Л. Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА М, 2009.
7. Іншин М. І. Трудові конфлікти та трудові спори у системі соціальних відносин / М. І. Іншин // Форум права. — 2006. — № 2. — www.nbuv.ua.
8. Обушенко О. М. Особливості вирішення службово-трудових спорів та правового захисту працівників ОВС України: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / О. М. Обушенко; НУВС. — Харків, 2002.
9. Савицина О. Норма права в системі чинників регулювання системних конфліктів / О. Савицина // Право України. — 2001. — № 10. — С. 13-15.
10. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами: Навчальний посібник / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. — К.: Вид. Дім «Юридична книга», 2003. — 258 с.

11. Лазор В. В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер / В. В. Лазор // Право України. — 2002. — № 2.
12. Смолярчук В. И. Законодательство о трудовых спорах / В. И. Смолярчук. — М., 1966. — 228 с.
13. Киселев И. Я. Сборник важнейших постановлений по труду / И. Я. Киселев, С. Е. Малкин. — Изд. 9-е. — М.
14. Відомості Верховної Ради СРСР — 1957. — № 4. — Ст. 58.
15. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры: Учеб. Пособие для студ. высш. учеб. заведений / Л. Н. Анисимов. — М.: Гуманитарный издательский центр ВЛАДОС, 2004. — 400 с. (Юридическая литература).
16. Смолярчук В. И. Правовое регулирование трудовых отношений рабочих и служащих в Вооруженных силах СССР / В. И. Смолярчук. — М., 1956.
17. Киселев И. Я. Зарубажное трудовое право: Учебник для вузов / И. Я. Киселев. — М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА М, 1993. — 263 с.

#### Киселева О.И. Соотношение трудовых конфликтов и трудовых споров. — Статья.

Определяется вопрос о соотношении трудового конфликта и трудового спора в науке трудового права, выясняется правовая природа понятия трудового конфликта и трудового спора и определяется, по каким критериям различаются названные категории; исследуется история соотношения трудового конфликта и трудового спора.

**Ключевые слова:** трудовой конфликт, трудовой спор.

#### Kiselyova O. I. A parity of labor conflicts and labor disputes. — Article.

The question on a parity of the labor conflict and labor dispute in a science of the labor right is defined, the legal nature of concept of the labor conflict and labor dispute is found out and defined, on what the named categories differ with criteria; the history of a parity of the labor conflict and labor dispute is investigated.

**Keywords:** labor conflict, labor dispute.

УДК 35.08

Козачок Н.В.,

здобувач Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

### СПОСОБИ І МЕТОДИ РЕГУЛЮВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИХ ВІДНОСИН

Статтю присвячено дослідженню способів і методів правового регулювання організаційно-управлінських правовідносин як частини трудових.

**Ключові слова:** відносини, організація, управління, способи, методи, регулювання.