

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32838/2707-0581/2020.1/18>**Мамай В.А.**

Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди

СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «ТРУДОВИЙ СПІР» І «ТРУДОВИЙ КОНФЛІКТ»

У статті досліджується питання співвідношення понять «трудовий спір» і «трудовий конфлікт». Зміст статті не лише зводиться до суто визначення вказаних понять, а й звертається увага на ключові елементи вищевказаних категорій, їх ознаки. Особлива увага приділяється дослідженню поглядів різних науковців з питання вдалішого застосування термінів «конфлікт» чи «спір». Указується, що загалом у царині трудового права існує дві теорії співвідношення зазначених понять. За однією з теорій, поняття «спір» і «конфлікт» є синонімічними поняттями й немає ніякого ні теоретичного, ні практичного значення застосовувати ці два терміни паралельно, так як вони за своєю сутністю розкривають одну й ту ж категорію. Прихильники іншої наукової думки зазначають, що поняття «спір» і «конфлікт» є поняттями різними, і наполягають на застосуванні в трудовому праві саме поняття «спір» під час визначення поняття трудового спору. Позицію відмінності вищевказаних понять науковці передусім відстоюють через порядок розгляду конфлікту і спору й зазначають, що якщо конфлікт вирішується сторонами самостійно, шляхом безпосередніх переговорів, то спір виникає лише тоді, коли його передано на розгляд до уповноваженого те органу. Крім цього, досліджено низку ознак, які відрізняють поняття спору та конфлікту, що тільки підтверджує відмінність цих двох категорій. Особливу увагу приділяється позиції, за якою поняття «спір» включає в себе поняття «конфлікт». Така взаємодія обґрунтовується тим, що конфлікт являють собою певні системи, які складаються з конкретних структурних елементів. За рахунок того, що спір є більш розвинутою й більш «багатою» системою, він за своєю сутністю включає в себе й поняття «конфлікт», яке, у свою чергу, є «біднішим» на структурні елементи. У статті зроблено такий висновок: незважаючи на те що поняття «спір» і «конфлікт» на перший погляд є термінами синонімічними, поняття «конфлікт» є більш вузькою категорією, яка включається до поняття «спір», і у зв'язку з цим варто застосовувати поняття «трудовий спір».

Ключові слова: спір, конфлікт, трудовий спір, трудовий конфлікт, трудова розбіжність, співвідношення спору й конфлікту, конфлікт як елемент спору, філософія теорії спору.

Постановка проблеми. Понятійний апарат правової науки становлять не тільки правові терміни, а й терміни, які беруть свій початок з інших наук.

Не є винятком є й галузь трудового права, яка тісно взаємодіє з іншими науками, такими як психологія, соціологія, конфліктологія тощо. Унаслідок такої взаємодії, трудове право запозичує в понятійний апарат категорії й терміни з інших наук, які за своєю сутністю не є правовими, що дає підстави для різної інтерпретації науковцями змісту цих термінів.

Тому постає проблема в наданні правової визначеності суперечливим неправовим катего-

ріям і термінам, які постійно вживаються в царині трудового права.

Так, одним із найсуперечливіших термінів, визначення якого не закріплено в жодному законодавчому акті України та навколо якого точаться постійні суперечки науковців, є термін «трудовий спір». При цьому необхідно звернути увагу на те, що погляди науковців щодо питання визначення, який із термінів, «конфлікт» чи «спір», необхідно вживати, характеризуючи розбіжність у поглядах між роботодавцем і працівником, розходяться.

Унаслідок різного бачення науковців на ці терміни, їх складники, ознаки тощо на практиці

виникає проблема зарахування певної ситуації до категорії «конфлікт» чи «спір».

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Варто зазначити, що натеper немає чіткого вирішення питання, який саме з двох термінів використовувати під час визначення поняття «трудо-вий спір». З указанного питання висловлювали свою точку зору такі науковці, як В. Кабанець, М. Іншин, В. Прокопенко, А. Голощапов, О. Кисельова, В. Смолярчук, В. Толкунова, І. Міщук, В. Пасічнюк, Я. Любченко, В. Адам, Н. Уварова, Т. Жовнір, А. Курова та інші.

Постановка завдання. Мета статті – визначити співвідношення понять «трудо-вий спір» і «трудо-вий конфлікт» і сформулювати дефініції зазначених понять.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Під час вирішення цього питання хотілося б звернутися до приписів науки конфліктології, яка визначає **конфлікт** як найбільш гострий прояв різноманітних протиріч, що відображається в протистоянні їх носіїв, тобто сторін [1, с. 18].

Аналіз положень Великого тлумачного словника сучасної української мови дає змогу зробити висновок про синонімічний характер цих двох термінів. Так, слово «конфлікт» тлумачиться «як зіткнення протилежних інтересів, думок, поглядів, серйозні розбіжності, гостра суперечка, суперечність, сутичка». Сенс слова «спір» розкривається як «словесне змагання, обговорення чого-небудь двома або кількома особами, у якому кожна зі сторін обстоює свою думку, свою правоту; серйозна суперечка сварка; сварка; суперечність зіткнення, взаємні домагання щодо володіння чим-небудь, посідання чогось тощо, вирішувати перед судом» [2, с. 65].

Великий енциклопедичний словник визначає «конфлікт (від лат. «conflictus» – «зіткнення») як зіткнення сторін, думок, сил».

Юридичний словник «Burtons legal dictionary» визначає «конфлікт і спір як синоніми: це суперечка, бути проти чогось, бути в опозиції тощо. Словник із вирішення спорів підтримує цю тезу та визначає конфлікт і спір як розбіжність, вираження або прояв стану несумісності» [3, с. 67, 68].

Міжнародна організація праці, у свою чергу, пропонує широке тлумачення терміну «спір» і визначає його «як розбіжності чи конфлікт між двома чи більше сторонами стосовно питання, що є предметом їх спільного інтересу». Натомість термін «конфлікт» визначає як «стан незгоди, розходження, суперечності, протистояння між працівником і роботодавцем, групою працівників,

наприклад, профспілкою та роботодавцем, між спілкою чи групою спілок і групою роботодавців» [4, с. 49].

В. Кабанець зазначає, що, «зважаючи на теоретичні напрацювання вчених у сфері визначення сутності конфліктів, зокрема юридичних і трудових спорів, сучасного вітчизняного та близького нам зарубіжного законодавства, у сфері регулювання розгляду та вирішення трудових спорів, треба зазначити, що немає ні законодавчої, ні правозастосовної, ні будь-якої іншої необхідності застосовувати сьогодні одночасно терміни «трудо-вий спір» і «трудо-вий конфлікт», оскільки вони є в певному сенсі синонімами, про що свідчить і розвиток вітчизняного законодавства, і енциклопедичні словники, і наука конфліктології» [2, с. 64, 65].

У рамках висвітлення позиції відмінності термінів «спір» і «конфлікт» заслуговує на увагу думка М. Іншина, який указує, що «трудо-вий конфлікт – це зіткнення між роботодавцями й працівниками з приводу встановлення й застосування умов праці. Саме під час встановлення й застосування умов праці виникають суперечності між суб'єктами трудових відносин, відбувається зіткнення протилежних економічних і соціальних інтересів. У цій ситуації не йдеться про порушене право, про захист його шляхом визнання та поновлення. Тут спостерігається незбіг інтересів сторін. Вирішення трудового конфлікту і спору має відбуватися в установленому державою порядку. Проте характер захисту інтересів під час конфлікту має неперозовний характер. Якщо трудо-вий конфлікт не вирішується його учасниками й виникає необхідність притягнення до його вирішення спеціальних уповноважених на це органів, то він переростає в трудо-вий спір.

І в кінці дослідження наводить власні визначення цих термінів: «трудо-вий конфлікт – це розбіжності інтересів і потреб сторін трудового або колективного договорів, які вони намагаються вирішити самостійно під час безпосередніх переговорів. Трудо-вий 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» [5, с. 74].

Л. Кельман із цього приводу зазначає, що «трудо-ве право не регулює процесу взаємних переговорів працівника і роботодавця. Такі переговори можуть проходити й у неправових формах. Тому факт взаємних переговорів ще не можна вважати спором» [6, с. 96, 97].

У свою чергу, В. Лазор указує, 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», із чого випливає, що термін «трудова розбіжність» є загальним, об'єднуючим поняттям, що вказує на наявність різних позицій трудових правовідносин або щодо встановлення умов праці, або щодо застосування норм трудового законодавства. Розбіжність – поняття більш широке, ніж трудовий спір. Воно охоплює як спори в буквальному розумінні цього слова, так і різні протиріччя, неузгодженості в думках між суб'єктами трудового правовідношення. Розбіжність у широкому розумінні слова може бути врегульована в процесі безпосередніх переговорів, а якщо розбіжність не буде врегульовано, то виникає підґрунтя для виникнення трудового спору [7, с. 161].

Іншої думки дотримується В. Прокопенко, який наголошує, що «про наявність трудового спору можна говорити з моменту виникнення розбіжностей між працівником і роботодавцем, незалежно від того в якій формі їх вирішуватимуть». Таку ж думку в напрацюванні висловлює й А. Голощапов [8, с. 75].

О. Кисельова зазначає, що трудовий конфлікт і трудовий спір тісно пов'язані, а точніше, трудовий спір впливає з трудового конфлікту. Тобто, якщо сторони дійшли компромісу, спір не виникає. Коли ж сторони не досягнуть згоди щодо предмета конфлікту, останній перетворюється на спір, оскільки конфлікт інтересів буде розглядатися органом, що був уповноважений на це, наприклад, судом. Поняття трудового спору, на думку вченого, має використовуватися, коли мова йде про врегулювання розбіжностей суб'єктів трудових правовідносин юрисдикційним органом, а поняття «трудова розбіжність» має використовуватися лише до передачі розбіжностей до вказаного органу. Тобто конфлікт породжує спір [9, с. 89]. Із таким співвідношенням понять «трудова розбіжність» і «трудова розбіжність» погоджуються також такі вчені, як В. Смолярчук, В. Толкунова.

На підтвердження вищевказаної думки О. Кисельової, що спір впливає з конфлікту, хотілося б звернутися до науки філософії, зокрема філософії теорії спору.

Основним питанням, яким пронизана вся наука філософія, є питання про істину, її дослідження, пошук. Елементарним способом пошуку істинності того чи іншого поняття є спір, під час якого й викарбовується істина.

Якщо говорити про спір як процес дослідження істинності, як певну систему, то виникає питання про те, що становить сам спір, які закони мислення використовуються, які складники включаються в це поняття.

Із цього приводу хотілося б звернути увагу на думку О. Садикової, яка зазначає, що «основною умовою будь-якого спору є наявність протиріччя. Найцікавіше в теорії спору виникає тоді, коли в сторін існує відмінність у розумінні самих законів мислення, а також того, за якими законами можна встановити істинність або хибність, суперечливість або несуперечливість. У разі двозначної чи багатозначної логіки закони мислення розуміються по-різному, але суперечки не виникає, оскільки між ними немає протиріччя. Те, що може затверджуватися в багатозначних логіках, заборонено до затвердження у двозначній, оскільки вона бідніша на мовні засоби. Тому відношення між двома цими типами логік – це відношення включення, коли менш багата засобами вираження включається в більш багату [10, с. 226, 227].

Отже, якщо провести паралель між наведеними поняттями «багатозначна і двозначна логіка» й термінами «спір і конфлікт», спір є багатозначною логікою, а конфлікт – двозначною. Із цього випливає, що термін «спір» включає в себе більше структурних елементів (наприклад, розгляд юрисдикційним органом, наявність порушення прав тощо) і являє собою більш широкий термін, тоді як термін «конфлікт» є збіднілим і сам по собі включається в термін «спір».

І. Міщук, В. Пасічнюк «основними ознаками, які відрізняють трудовий спір від трудового конфлікту, називають такі:

- А) стійкий характер розбіжностей між сторонами трудового спору;
- Б) їх вирішення в окремо встановленому порядку;
- В) розгляд спору спеціальним юрисдикційним органом» [11, с. 116].

А. Комаренко зазначає, що «обов'язковою ознакою трудового спору є те, що це не просто розбіжності, а тільки ті розбіжності, які передані на розгляд компетентним юрисдикційним органам (КТС, суд, примирна комісія, трудовий арбітраж)» [12, с. 57]. Крім цього, автор зазначає, що дослідження інших питань щодо порядку вирішення трудових спорів дає змогу зробити висновок, що розкриття поняття «трудова розбіжність» терміном «трудова розбіжність» більш точно відображає соціальну й правову природу цього явища».

І на підставі вищевказаного А. Комаренко сформулював таке теоретичне поняття: «трудові конфлікти – це передані на розгляд компетентним юрисдикційним органам розбіжності між працівником, групою працівників (трудовим колективом) або профспілкою, з одного боку, і роботодавцем – з іншого, з приводу застосування (тлумачення) норм трудового права, установлення нових або зміни існуючих умов роботи та виробничого побуту (в тому числі щодо укладання чи зміни умов колективного договору, угоди), що розглядаються в установленому законом порядку» [12, с. 58].

Висновки.

1. Дослідивши різні думки науковців з приводу співвідношення термінів «трудовий конфлікт» і «трудовий спір», варто зазначити, що

ми розділяємо ідею, що поняття «конфлікт» за своєю природою включається в поняття «спір».

2. Трудовий конфлікт – це розбіжності в поглядах між працівником і роботодавцем з приводу процесу праці, трудових обов'язків і прав працівників, трудового законодавства тощо до передавання на розгляд юрисдикційному органу.

3. Трудовий спір – це розбіжність між суб'єктами трудових відносин з питань застосування норм трудового законодавства як у рамках трудових відносин, так і відносин, які пов'язані з ними (ті, що передують; похідні відносини), виробництва та процесу праці тощо, яка не вирішена шляхом безпосередніх переговорів між сторонами, має стійкий характер і передана до уповноваженого юрисдикційного органу.

Список літератури:

1. Конфліктологія : навчальний посібник / Л.М. Герасіна, М.П. Требін, В.Д. Воднік та ін. Харків : Право, 2012. 128 с.
2. Уварова Н.В. До проблеми визначення колективного трудового договору. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 6. Том 3. С. 63–67.
3. Любченко Я.П. Сутність альтернативних способів вирішення правових спорів. *Актуальні проблеми держави і права*. 2017. С. 66–72.
4. Адам В.М. Теоретико-прикладні аспекти вирішення трудових спорів. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2017. № 29. Том 2. С. 49–51.
5. Іншин М.І. Трудові конфлікти та трудові спори у системі соціальних конфліктів. *Форум права*. 2006. № 2. С. 71–75.
6. Кельман Л.М. Деякі аспекти впливу на трудові спори. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2009. Вип. 4. С. 94–103.
7. Єрофєєнко Л.В. Правовий аналіз трудових спорів і трудових конфліктів. *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. Вип. 5. С. 160–163.
8. Жовнір Т. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення працівника на роботі. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 8. С. 74–77.
9. Курова А.А. Особливості вирішення трудових спорів при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їх повноважень. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Вип. 3. С. 88–92.
10. Садикова О.Г. Філософія спору і спор в філософії. *Вестник ВГУ. Серія «Лінгвістика і міжкультурна комунікація»*. 2008. Вип. № 3. С. 226–231.
11. Міщук І.В., Пасічник В.Б. Теоретичні аспекти трудових спорів: поняття, значення, причини виникнення. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2014. Вип. 6-2. Том 2. С. 115–117.
12. Комаренко А.М. Поняття трудових спорів: теорія і законодавство. *Правова держава*. 2009. Вип. 11. С. 54–60.

Mamai V.A. CORRELATION BETWEEN CONCEPTS “LABOR DISPUTE” AND “LABOR CONFLICTS”

The article explores the question of the relation between the terms “labor dispute” and “labor conflict”. The content of the article is reduced not only to the pure definition of these concepts, but also draws attention to the key elements of the above categories, their characteristics. Particular attention is paid to exploring the views of various scholars on the further use of the terms “conflict” or “dispute”. It is pointed out that, in general, in the field of labor law, there are two theories of the relation of these concepts. According to one theory, the concept of “dispute” and conflict “are synonymous terms and there is no theoretical or practical meaning to apply the two terms in parallel, since they inherently reveal the same category. At the same time, proponents of other scientific opinion say that the concept of “dispute” and “conflict” are different concepts, and insist on the use in labor law of the very concept of “dispute” in defining the concept of labor dispute. The position of distinction of the above concepts is first of all asserted by scientists because of the procedure of

consideration of conflict and dispute, and they state that if the conflict is resolved by the parties independently, through direct negotiations, then the dispute arises only when it has been referred to the authorized body. In addition, a number of features that differentiate the concepts of dispute and conflict are explored, which only confirms the difference between the two categories. Particular attention is paid to the position in which the concept of “dispute” includes the concept of “conflict”. Such interaction is justified by the fact that conflict is defined by certain systems that consist of specific structural elements. Due to the fact that the dispute is a more developed and more “rich” system, it inherently includes the concept of “conflict”, which in turn is “poorer” to the structural elements. The article concludes that, although the concept of “dispute” and “conflict” are at first glance synonymous, the concept of “conflict” is a narrower category, which is included in the concept of “dispute” and in this connection the concept of “labor dispute” should be applied.

Key words: *dispute, conflict, labor dispute, labor conflict, labor disagreement, relationship between dispute and conflict, conflict as an element of dispute, philosophy of dispute theory.*