

The civil contracts are designed to ensure the rational use of land, as well as a full and legal circulation of land. The use of farm-lands is of great importance nowadays. It should be noted that lease relations are established in accordance with such lands, and the law throughout the history of its development is trying to regulate such lease relations properly due to the fact of the absence of land market in the USSR and at the present time. Today condemnation of the farm-land is in moratorium. The key issues and features of land rent regulations by national law are examined in the article. Conclusion of contracts for the rights to use the land for agricultural purposes or for building in accordance with the Civil Code of Ukraine with the requirements of the Land Code of Ukraine.

Key words: rent, lease, permitted use, land, possession and enjoyment.

УДК 349.2(477) : 341.9

М. Сокол

Колективний трудовий спір та конфлікт: відмінності понять

У статті порівнюються думки вчених щодо поняття трудового спору. Подано визначення спору в широкому та вузькому значеннях. Установлено відмінність між словами «спір», «конфлікт» і «розбіжність». У статті наведено порівняльний аналіз між визначеннями трудового спору в українському законодавстві та в законодавстві європейських країн. Управління конфліктом повинне включати діагностику й прогнозування конфлікту; його попередження та профілактику; регулювання й оперативне вирішення.

Ключові слова: спір, конфлікт, розбіжність, соціальна конфліктність, управління конфліктами.

Постановка наукової проблеми та її значення. Нині, за часів складної економічної ситуації в Україні, надзвичайно актуальною є проблема розв'язання трудових спорів, що виникають між власником підприємства, установи, організації, уповноваженим органом чи фізичною особою та конкретним працівником або трудовим колективом. Здебільшого спірні питання, які стосуються трудової діяльності окремих працівників чи їхніх колективів, виникають у результаті порушення норм законодавства про працю з боку власника підприємства й необізнаності працівників стосовно законодавчо-гарантованих їхніх прав та покладених на них обов'язків.

Правовий захист прав й інтересів основних суб'єктів суспільних відносин із застосуванням найманої праці працівників і роботодавців є особливо актуальним для забезпечення економічного розвитку держави.

Найважливішою характеристикою ступеня соціальної стабільності в державі є соціальна напруженість, котру можна порівняти з барометром, стрілка якого коливається в діапазоні «соціальний порядок – соціальна дезорганізація».

Типовим для суспільства, що трансформується, є посилення нестабільності, зростання соціальної напруженості, яка за певних умов, сягнувши критичної межі у своєму розвитку, здатна перетворитися на спір у найгострішому аспекті.

Соціальна напруженість постає в напрямленнях на ненасильницькі, не заперечуючі закон форми соціального протесту (звернення до засобів масової інформації, збір підписів, санкціоновані мітинги, загроза страйком, звернення до органів влади з певними вимогами, пікетування державних установ), а також нелегітимні, а саме: бойкот (відмова виконувати окремі різновиди робіт або розпорядження керівництва), несанкціоновані страйки [3, с. 39–43].

Формулювання мети та завдань статті. Перебудова виробничих і трудових відносин, нові форми застосування й використання праці істотно вплинули не тільки на індивідуальні трудові відносини, а й на структуру та зміст організаційно-управлінських відносин, що виникають між власником підприємства або уповноваженою ним особою, з одного боку, і трудовим колективом, або органом, що його представляє, – з іншого.

Здійснення відносин, як індивідуальних, так і колективних, не завжди відбувається без розбіжностей і конфліктів. Оскільки існують два види відносин та застосування праці робітників і службовців на підприємствах, то відповідно, виникають і два види розбіжностей між суб'єктами цих відносин – індивідуальні й колективні.

У разі виникнення цих розбіжностей сторони намагаються врегулювати їх за допомогою переговорів або через органи, що спеціально створені державою з цією метою. При зверненні до цих органів одного із суб'єктів індивідуальних чи колективних відносин виникають трудові спори (конфлікти), розгляд і вирішення яких становить певний правовий порядок, спрямований на зміцнення законності й правопорядку у сфері трудових відносин.

Значення конфліктів у сучасному житті важко переоцінити. Трудові конфлікти можуть або зберегти існуючі соціально-економічні системи, або зруйнувати їх. Цією обставиною пояснюється той факт, що соціально-трудовим конфліктам приділяється багато уваги, як із боку вчених, так і з боку практиків – керівників галузей, підприємств, спеціалістів, профспілкових керівників.

Сучасний погляд західних економістів полягає в тому, що навіть на ефективно діючих підприємствах при високому рівні управління деякі розбіжності не тільки можливі, а й можуть бути бажаними. Конфлікти – частина життя, а тому вони можуть виникати в будь-який час та в будь-якому суспільстві. Наприклад, при розгляді проекту розвитку підприємства спір допомагає виявити різноманітні погляди, дає додатково інформацію й можливість розглянути більшу кількість альтернативних рішень або проблем тощо. Усе це робить процес прийняття рішень групою ефективнішим, а працівники мають можливість висловлювати свої думки та тим самим задовольняти власні потреби в пошані й владі. Такий підхід позитивно впливає на ефективніше виконання планів, проектів, оскільки обговорення різних поглядів на ці документи відбувається до їх фактичного виконання. Проте переважно розбіжності виникають унаслідок помилкового, неадекватного розуміння навколишньої дійсності, різних розходжень поглядів, інтересів, цілей людей. Принципові суперечності на виробничо-діловій основі можуть перейти в особисту взаємну неприязнь або ворожнечу [2, с. 204].

Визначення предмета колективного трудового спору та конфлікту, пошук спільних і відмінних рис у поняттях «спір», «конфлікт» та «розбіжність» є **завданням** цього дослідження.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. За умов ринкової економіки відносини між роботодавцем і найманими працівниками із самого початку місять у собі конфлікт. Причина полягає в тому, що основною метою роботодавця (власника або уповноваженого ним органу) є, зазвичай, одержання максимального прибутку в результаті виробничої діяльності підприємства. Основний же інтерес трудової діяльності найманих працівників – одержання достатніх коштів для існування собі й своїй родині без надмірного стомлення та іншої шкоди власному здоров'ю. На практиці нерідко цілі роботодавця реалізуються за рахунок обмеження інтересів і прав працівників, оскільки обмеження продукту припускає зниження собівартості продукції, а це може досягатися й через зниження витрат на найману працю, яка використовується.

Отже, виникнення за певних обставин розбіжностей між сторонами трудових правовідносин – працівником і роботодавцем – об'єктивно обумовлене й впливає з правової природи трудових правовідносин.

Серед учених-правознавців немає єдності поглядів стосовно поняття трудових спорів. Так, Л. В. Беззубко вважає, що трудовий конфлікт – це конфлікт у сфері трудових правовідносин, який виникає в ставленні до засобів життєзабезпечення, рівня заробітної плати, використання професійного й інтелектуального потенціалу, різних елементів і факторів трудового процесу, рівня цін на різні матеріальні блага [1, с. 4]. Це визначення лише встановлює предмет трудових спорів і має узагальнювальний характер.

На думку П. Д. Пилипенка, трудові спори – це неврегульовані за допомогою взаємних переговорів розбіжності між суб'єктами трудових правовідносин, що виникають із приводу застосування трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці [8, с. 35]. У цьому визначенні немає розмежування трудових спорів і трудових конфліктів, а акцент робиться на відсутності досягнення домовленості між суб'єктами трудових правовідносин, що, безумовно, є ознакою трудових спорів та трудових конфліктів.

О. В. Смирнов дає таке загальне розуміння поняття: «трудовими спорами є розбіжності між працівником (працівниками) і роботодавцем (адміністрацією), не врегульовані через безпосередні переговори сторін або за участю профспілки з питань установавання або зміни умов праці та їх застосування; укладення, зміни й виконання колективного договору, угоди із соціально-трудових питань» [9, с. 29].

У цьому визначенні також подано розширений предмет розбіжностей між сторонами, але поза увагою залишаються розбіжності, які виникають із приводу застосування норм чинного законодавства.

У трудових спорах, зокрема колективних, вимоги працівників нерідко виходять за межі спорів про працю. Вони можуть стосуватися зміни організації виробництва, побуту працівників та членів їхніх сімей тощо. Тому колективні трудові спори можна назвати економічними або спорами про задоволення інтересів. Що ж є предметом спору та яка відмінність між поняттями «спір», «конфлікт» і «розбіжність»?

Такі ж спори існують у європейських державах. Так, у Голландії класифікація трудових конфліктів на права й інтереси спорів залежить від того, чи трудові спори виникають з наявного правового положення, визначеного в законі, чи в колективних договорах. Якщо трудові спори не мають такої правової підстави, тоді вони розглядаються як спори про інтереси, які також характеризуються як суспільні та економічні спори.

У багатьох Європейських державах, таких як Данія, Нідерланди, Німеччина, Португалія, Франція, законодавство не містить визначення колективного трудового спору й не дає розмежування спору на індивідуальні та колективні.

Велике значення має попереднє оцінювання того, як можна розв'язати цей конфлікт (за допомогою правосуддя чи примирення), а вже потім з'ясується, який це конфлікт – індивідуальний чи колективний.

Досить цікавою є практика вирішення спору у Швейцарії, де всі конфлікти розв'язуються за допомогою переговорів, а якщо згоди не досягнуто, кожна зі сторін може передати конфлікт на розгляд суду. З огляду на це, у законодавстві Швейцарії немає розподілу спорів на два види, а також не дається їх визначення [6, с. 243].

Стосовно Українського законодавства, то ми погоджуємось із думкою О. Лози в тому, що визначення трудового спору потрібно поділити на два види: трудовий спір у широкому значенні та трудовий спір – у вузькому. В основі цього поділу лежить предмет спору.

Так, під трудовим спором у вузькому значенні слід розуміти лише непорозуміння між сторонами трудових правовідносин. Коли ж говорити про трудові спори в широкому розумінні поняття, то розбіжності між сторонами пов'язані не тільки з трудовими правовідносинами, а й із похідними від них [4, с. 9-10].

Що стосується спорів у широкому значенні слова, то доцільно зазначити, що депутат Л. В. Шепетін у жовтні 2003 р. подав проект Закону України «Про порядок вирішення трудових спорів», де зазначалося, що предмет колективного трудового спору може охоплювати професійні, соціальні, профспілкові та екологічні питання.

У Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», крім поняття «спір», існує ще такий термін, як «конфлікт». Виникає питання про доцільність існування цих двох понятійних категорій. Можливо, ці слова є синонімами, а, можливо, вони зовсім різні за змістом. Дослідженням цієї проблеми займається досить багато вчених, і їхні думки щодо визначення зазначених понять відрізняються між собою.

В етимологічному розумінні між словами «спір» і «конфлікт» є істотна різниця. Останнє походить від латинського «conflictus» (зіткнення) й означає зіткнення протилежних інтересів, поглядів, прагнень, серйозних розбіжностей. Слово «спір» тлумачиться таким чином: словесна змагальність, обговорення чого-небудь, у якому кожен відстоює свою думку; взаємне домагання на володіння чим-небудь, що вирішується судом [7, с. 696].

Виходячи із цих визначень, можна зрозуміти, що трудовий спір, незалежно від того, індивідуальний він чи колективний, повинен вирішуватися судом.

Така думка існує у В. В. Лазора, який зазначає, що колективний трудовий спір – це розбіжності позовного характеру, які виникають між роботодавцем і трудовим колективом підприємства з питань виконання вимог законодавства про працю, колективного договору, угоди або їх положень, передані до вирішення певного юрисдикційного органу; що колективний трудовий конфлікт – це розбіжності непозовного характеру, які виникають між роботодавцем (або органом, що представляє інтереси роботодавців) і трудовим колективом підприємства (або органом, що представляє трудові інтереси працівників на галузевому, територіальному, національному рівні) з питань установлення або зміни умов праці, які вирішуються за допомогою встановлених законом процедур [5, с. 9].

Не погодимось з такими поняттями, тому що це суперечить сучасному українському законодавству щодо вирішення трудових спорів. Такі думки можна допустити, але лише тоді, коли буде внесено відповідні зміни до Закону стосовно порядку вирішення трудового спору примирними органами.

У вітчизняній нормативній лексиці поняття «трудовий спір» та «трудовий конфлікт» часто ототожнюються, хоча насправді трудовий конфлікт відрізняється від трудового спору.

На думку В. Руденка, «спір» – це обговорення чогось двома або кількома особами, у якому кожна зі сторін обстоює свою думку, свою правоту; суперечка. «Конфлікт» – це зіткнення протилежних інтересів, поглядів, думок, серйозні розбіжності; гостра суперечка [10, с. 27].

Із цього визначення можна зрозуміти, що поняття «конфлікт» – це певний можливий ступінь розвитку спору, який характеризується більш загостреною ситуацією. І це дійсно так, конфлікт – це друга наростаюча стадія трудового спору, тобто коли колективний трудовий спір не вдалося залагодити за допомогою примирних процедур і працівники оголосили страйк, тоді трудовий спір переростає в трудовий конфлікт. Тому понятійний апарат процедури вирішення трудового спору не може обмежитися якимось одним із цих термінів.

Якщо звернутися до історії, то можна сказати, що цих два терміни існували на певних історичних етапах, але переважно через взаємозамінювання один одного.

Що ж до міжнародного трудового права, то поняття «конфлікт» наділено ширшим змістом, ніж «спір», тому що конфлікт може стосуватись і політично-економічних, і соціальних інтересів, та виникати між різними угрупованнями, а не лише соціальними партнерами. «Спір» – значиме юридичне поняття, що застосовується до конфлікту інтересів і щодо захисту прав профспілок [6, с. 284].

Ще одним подібним за значенням словом до понять «спір» і «конфлікт» є термін «розбіжність», тобто це певні суперечності, які починають виникати між сторонами соціально-трудова відносин.

На думку В. В. Лазора, термін «розбіжність» є синонімом як для слова «спір» так і для слова «конфлікт». Звідси випливає, що поняття «трудова розбіжність» є загальним, об'єднуючим поняттям, що вказує на наявність різних позицій сторін трудового правовідношення або щодо встановлення умов праці, або щодо застосування норм трудового законодавства. На нашу думку, це неправильно, оскільки «розбіжність» – це зовсім інше поняття, ніж «спір». Можна сказати, що розбіжність – це первинна ланка спору, але не кожна розбіжність переростає в спір.

З огляду на ці поняття, можна визначити такі характерні риси і спору, і конфлікту:

- 1) наявність як мінімум двох сторін конфлікту;
- 2) невизначеність, тобто жоден з учасників не може знати, як вирішиться цей спір;
- 3) наявність різних інтересів, потреб та цілей в учасників конфлікту;
- 4) демонстрація повного неприйняття планів опонента;
- 5) наявність конкретної стратегії й тактики в поведінці учасників конфлікту.

Окрім ознак спору (конфлікту), слід виділити також стадії в розвитку соціальної конфліктності.

Сюди належать:

- 1) фоновий рівень соціальної напруженості – норма, трудових конфліктів немає;
- 2) латентна стадія – наростання соціальної напруженості вище норми, яка ще не усвідомлена учасниками подій – передконфліктна стадія;
- 3) конфліктна стадія прояву соціальної напруженості через вираження зростання невдоволення існуючим становищем й усвідомленням конфліктності ситуації; вироблення вимог працюючих до законодавців;
- 4) поява інциденту; критична стадія переходу соціальної напруженості в соціальний конфлікт;
- 5) стадія прискореного розвитку соціального конфлікту, зростання соціальної напруженості;
- 6) стадія найвищого розвитку соціальної напруженості – кульмінація конфлікту, соціальний вибух;
- 7) вирішення колективного трудового конфлікту, спад соціальної напруженості до фонового рівня.

Вирішення колективних трудових спорів, конфліктів є досить важливою проблемою і для України, і для інших держав. За останні роки в нашій державі виникла така наука, як конфліктологія. Вона вивчає причини, що спричинили конфлікт, зміст і способи попередження виникнення як трудових, так і інших соціальних конфліктів.

Важливе завдання цієї науки – визначення загальних підходів до створення системи управління трудовими конфліктами. Нині можна виділити два наукових підходи. Прихильники першого під управлінням конфліктом розуміють ліквідацію конфлікту з максимальною вигодою для себе. Другий підхід розглядає розвиток конфлікту як саморегулювальний конфлікт.

Висновки й перспективи подальших досліджень. На мою думку, управління конфліктами має являти собою контроль над процесом і формами перебігу конфлікту, щоб витрати були міні-

мальними, а позитивні результати – максимальними. Вирішення конфлікту – це усунення суперечностей, що зумовили конфлікт і встановлення нормальних відносин між протиборчими сторонами. Воно припускає усунення джерела конфлікту, а його врегулювання означає припинення конфліктних дій і ворожості, знищення значущості джерела, причин конфлікту.

Управління конфліктом повинно включати діагностику й прогнозування конфлікту; його попередження та профілактику; регулювання й оперативне вирішення.

Попередження та профілактика конфліктів повинні полягати в завчасному розв'язанні конфліктної ситуації; підготовці людей і колективу в цілому до адекватного поведіння в конфліктній ситуації.

Джерела та література

1. Беззубко Л. В. Соціально-трудові конфлікти в Донецькій області: опыт отраслевого исследования : монографія / Л. В. Беззубко, В. М. Лобас, О. Н. Шушпанников – Донецьк : ДонНУ – ДонГАСА, 2003. – 219 с.
2. Бородач В. П. Управління персоналом : навч. посіб. / В. П. Бородач, І. Д. Кришко, А. Н. Ягодзінський. – К. : ІЗМК, 1997. – 272 с.
3. Колос М. Конфлікти: теорія і практика / М. Колос // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – № 8. – 2003. – С. 39–43.
4. Колективно-трудові спори: теорія і практика. Порядок виконання судових рішень: [підготув.: О. Лоза, В. Теплюк]. – К. : «ПРОІНФОРМ» ФПУ, 2003. – 52 с.
5. Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов реформування ринкових відносин в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. В. Лазор. – К., 2005. – 42 с.
6. Міжнародний досвід вирішення колективних трудових спорів / [упорядкув. С. П. Савчук]. – К. : Основа, 2003. – 407 с.
7. Словарь русского языка / [авт.-уклад. С. И. Ожегов]. – М. : Сов. энцикл., 1973. – 846 с.
8. Трудове право України: Академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.] – К. : Вид. дім «Ін Юре», 2003. – 438 с.
9. Трудовое право / под ред. О. В. Смирнова. – М. : Проспект, 1997. – 370 с.
10. Руденко В. Не формувати образ ворога / В. Руденко // Профспілки України. – № 2 (берез.-квіт. 2006). – С. 27.

Сокол М. Коллективный трудовой спор и конфликт: отличия понятий. В статье сравниваются мнения учёных относительно формулировки понятия коллективного трудового спора. Дается определение спора в широком и узком значении. Устанавливается отличие между терминами «спор», «конфликт» и «расхождение». Расхождение – это первичный этап спора, когда противоречия решаются с помощью переговоров без вмешательства третьих сторон, спор – это противоречия между сторонами социально-трудовых правоотношений, который решается примирительными органами, а конфликт – это возможная степень развития спора, которая характеризуется более обостренной ситуацией и нередко решается путём проведения забастовки. Кроме этого, в статье также осуществлён сравнительный анализ определений трудового спора и конфликта в украинском законодательстве и в законодательстве Европейских стран.

Ключевые слова: спор, конфликт, расхождение, социальная конфликтность, управления конфликтами.

Sokol M. Collective Employment Dispute and Conflict: the Differences of Concepts. This article compares the views of different scientists on the definition of the category «collective employment dispute». The definition of the dispute is given in the broad and narrow sense of the phenomenon. The difference between the terms «dispute», «conflict» and «disagreement» is set. Disagreement is of the primary link to the dispute, when the contradictions are resolved through negotiation without the intervention of third parties, the dispute is the contradiction between the parties of social and labor law relations, which are solved by the conciliatory bodies and conflict is the possible extent of the dispute, which is characterized by a deterioration of the situation, and often is solved by the strike. In addition, the article also carries out a comparative analysis between the definitions of the labor dispute and conflict in the Ukrainian legislation and the legislation of European countries.

Key words: argument, conflict, discrepancy, social conflict, conflict management.