

## **КОНФЛІКТИ І СПОРИ У СФЕРІ ПРАЦІ: СУТНІСТЬ І ВЗАЄМОДІЯ**

Основна ідея статті полягає в тому, що категорії «конфлікт» і «трудовий спір» у сфері праці мають глибокий зміст й широку сферу застосування. Конфлікти у сфері праці мають не тільки психологічну основу як непримиренні розбіжності й гостре протистояння. В їх основі – природні засади, що базуються на одвічному конфлікті між працею і капіталом.

Зроблено висновок, що трудові спори – це не розбіжності між сторонами соціально-трудоких відносин, а складний організаційно-правовий механізм. Конфлікти і спори у сфері праці мають різні виміри у часі й по суті. Конфлікт присутній ще на стадії формування вимог працівника (трудоного колективу), і він не обов'язково вичерпується із закінченням страйку або прийняттям рішення національними судами або Європейським судом з прав людини.

Підкреслено помилковість твердження, що рішення суду вважається виконаним після видання наказу про поновлення працівника на роботі. Оскільки психологічна складова конфлікту триває і після завершення трудового спору, то роботодавець не завжди готовий повністю виконати рішення органу з розгляду трудового спору. Рішення про поновлення працівника на роботі слід вважати виконаним з дня його фактичного допуску до роботи, що полягає у наданні прав і обов'язків у повному обсязі до звільнення з роботи. Якщо трудовий спір можна вирішити через суд й арбітраж, то конфлікт потребує залагодження шляхом повного примирення.

Окреслено роль держави у запобіганні й вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів). Вона зумовлена економічними й соціально-правовими факторами, серед яких підтримання конструктивної взаємодії у сфері праці як важливий складовий суспільного життя, запобігання економічним втратам, підтримання належного морально-психологічного клімату в трудових колективах.

Сформовано пропозиції з удосконалення трудового законодавства. Зокрема, обґрунтовано необхідність запровадження в новому Трудовому кодексі відмови особи від трудового договору як організаційно-правового засобу захисту прав і охоронюваних законом інтересів.

**Ключові слова:** сфера праці, конфлікти, інтереси, спори, удосконалення законодавства про працю.

**Постановка проблеми.** Сприйняття конфліктів і спорів у сфері праці не можна обмежувати поняттями, властивими механізму вирішення колективних трудових спорів, а дослідницьку базу цієї проблеми не можуть складати тільки джерела трудового права. Для більш глибокого розуміння природи й сутності конфліктів і спорів слід оперувати категоріями філософії, конфліктології, загальної теорії права.

**Мета.** Метою статті є обґрунтування концепції широкої сфери дії й глибокого змісту категорій «конфлікт» і «трудовий спір» і неможливості їх обмеження механізмом колективних трудових спорів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми правового регулювання конфліктів і спорів у сфері праці останніми роками досліджували Л. В. Єрофєєнко, С. В. Єрохін, І. П. Лихолат, Я. П. Любченко, В. А. Мамай, Г. В. Рибницький,

О. В. Пасечнік, М. Рішняк, Н.В. Уварова та інші вчені. Переважно вони розглядали механізм колективних трудових спорів, а окремі з них навіть проводили порівняльний аналіз категорій колективний трудовий спір і «колективний трудовий конфлікт». Між тим поза увагою залишилися питання природи конфліктів у сфері праці, співвідношення конфліктів й індивідуальних трудових спорів.

**Виклад основного матеріалу.** Конфлікти і спори у сфері праці є поширеним явищем, оскільки праця має суспільну форму як розгалужену систему правових відносин за участі людини. Кожна людина є неповторною; вона має особливості в характері й поведінці. Крім того, учасниками широкого кола відносин процесу праці є різноманітні суб'єкти неіндивідуального характеру – трудові колективи, роботодавці, їхні організації та об'єднання, профе-

сійні спілки і їхні організації та об'єднання, органи влади тощо. Кожен з цих суб'єктів має свої права та інтереси, що не завжди збігаються, а окремі з них є протилежними. Класичним прикладом протилежності інтересів в сфері праці є боротьба між працею і капіталом, що охоплює протистояння на різних рівнях і в різних формах.

Сучасний дослідник В. Кушик, спираючись на позиції відомих мислителів минулого, стверджує, що протиріччя між працею та капіталом в кінцевому підсумку – це протиріччя між людьми з різними приватними інтересами [1, с. 178].

Думається, до конфлікту праці й капіталу слід підходити з більш змістовної філософської позиції. Провідні вітчизняні філософи права, виходячи із філософського закону єдності і боротьби протилежностей, вважають, що праву, як і кожній системі життя, кожному явищу (та загалом Всесвіту) притаманний дуалізм або наявність пари протилежностей, полярних начал. Дуальна природа права виявляється – явно чи неявно – в усіх фундаментальних питаннях права [2, с. 60]. У сфері праці як одному з основних середовищ правових відносин складно знайти більш величній й змістовній категорії, ніж праця і капітал. Вони органічно поєднані між собою, а їх протистояння є одним з факторів розвитку суспільних відносин у сфері праці та їхнього правового регулювання.

Здавалось би, такий дуалізм і протилежність величній явищ має надати підстави для розвитку наукової думки, що призведе до ґрунтовних висновків високого рівня. Та конфлікти у сфері праці переважно розкриваються крізь призму колективних трудових спорів. Підставою для такої постановки питання є назва Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року. У багатьох наукових працях досліджуються питання співвідношення понять конфлікт і спір крізь призму колективних трудових спорів і навіть порівнюються «колективні трудові спори» й «колективні трудові конфлікти».

Наприклад, В.А. Мамай через низку ознак спору та конфлікту сформував позицію, за якою поняття «спір» включає в себе поняття «конфлікт». Таку взаємодію він обґрунтовує тим, що спір і 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 є «біднішим» на структурні елементи [3, с. 95].

У свою чергу, С. В. Єрохін зробив такий висновок: «Колективний трудовий конфлікт є складовою колективного трудового спору. Для того, щоб колективний трудовий конфлікт став колективним трудо-

вим спором, потрібно, щоб його сторони звернулися за допомогою про вирішення конфлікту до спеціально уповноваженого для цього органу» [4, с. 88].

Фактично протилежну точку зору зайняла Н. В. Уварова: «Будь-який трудовий спір є конфліктом, який однак отримав нову правову форму у зв'язку із зверненням сторін конфлікту до компетентних органів заради його вирішення. Без конфлікту немає спору, проте конфлікт може існувати без доведення його до форми колективного трудового спору. Тому очевидно, що колективний трудовий конфлікт є більш широкою категорією, яка містить колективні трудові спори» [5, 66].

Нескладно помітити непорозуміння, що випливають з цих позицій та об'єднують їх, незважаючи на, здавалось би, протилежність. Твердження про звернення до «компетентного органу» виглядає як імператив, але для визнання його таким немає належних підстав. Навіть якщо залишити поза увагою питання про те, чи є таким органом трудовий арбітраж, що складається із фахівців, експертів та інших осіб, залучених сторонами, залишається інший аргумент, який можна коротко сформулювати так: примирна комісія. Статтею 7 основного нормативного акту, з якого виходять автори, – Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3.03.1998 р. (далі – Закон 1998 р.) [6], визначено компетенцію й послідовність розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту). З питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту й укладення чи зміни колективного договору, угоди його здійснює примирна комісія. У свою чергу, за ст. 8 цього Закону, примирна комісія є органом, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін. Тобто, абсолютну більшість колективних трудових спорів має вирішувати не «компетентний орган», а самі сторони. Більш того, примирна комісія є тільки однією із складових процесу пошуку виходу з конфліктної ситуації, на врегулювання якої спрямовані переговори між роботодавцем і колективом, діяльність незалежного посередника – особи, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведеною переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення, та інші заходи.

Та головне, що сам порівняльно-правовий аналіз «колективних трудових конфліктів» і колективних трудових спорів неможливий, оскільки співставляти можна лише те, що існує. Словосполучення «колективний трудовий конфлікт» ані в самому Законі 1998 р., ані в жодному іншому нормативному акті немає. Достатньо сказати, що термін «конфлікт» у

різних відмінниках застосовується в наведеному Законі 72 рази, і жодного разу – у відриві від терміну «спір».

Тобто, він не є самостійною правовою категорією, на оперування якою спрямовані спеціальні нормативні приписи. Конфлікт як правова категорія у контексті Закону 1998 р. є частиною сталого словосполучення, що використовується і в назві, і в самому тексті цього нормативного акту.

Разом з тим, використання у назві й тексті Закону 1998 р. терміну «конфлікт» не можна вважати помилкою. Із його змісту випливає, що ним регулюється не тільки колективний трудовий спір, зміст якого визначено в ст. 2 цього нормативного акту. Багато його положень спрямовані на врегулювання психологічного за змістом явища конфлікт, залагодження якого фактично означатиме відсутність підстав для виникнення правового по суті трудового спору з перспективами організаційно-економічних втрат через потенційно можливий страйк.

Врешті решт, має рацію й Г. І. Чанишева, яка вважає найменування «спір» і «конфлікт» вельми умовними. Предметом спору є не спір чи конфлікт, а вимоги працівників про поновлення порушеного права, про встановлення чи зміну умов праці [7, с. 149]. Можна погодитись з цим висновком, що відображає практичну складову вирішення колективного трудового спору. Та поза увагою тоді залишається категорія конфлікт, яка опосередковано присутня в згаданій дискусії. Самі того не помічаючи, її учасники мимоволі виходять за зміст механізму колективних трудових спорів і вдаються до характеристики конфлікту – справжньої категорії, що має глибокий зміст і широку сферу дії. Інакше бути й не може, адже штучно створене поняття «колективний трудовий конфлікт» не має самостійного значення.

Інша справа – конфлікт як явище суспільного буття, що присутнє й у сфері праці. Загальне розуміння конфлікту як зіткнення протилежних інтересів, думок, поглядів; серйозних розбіжностей; гострої суперечки [8] можна поглибити через надбання конфліктології. За свідченням фахівців цієї галузі знань, методологія науки надає йому чимало істотних визначень: конфлікт — це зіткнення протилежних або несумісних інтересів, дій, поглядів і цілей окремих осіб, соціальних груп чи спільнот, політичних партій, організацій, держав, різних соціальних (політичних, економічних) систем (соціополітична інтерпретація); це найбільш гострий спосіб розв'язання суперечностей, які виникають у процесі соціальної взаємодії, що полягає у протидії між суб'єктами конфлікту та зазвичай супроводжується негативними емоціями (соціопсихологічна інтерпретація) [9, с. 7].

Слід додати, що у правовому просторі ця категорія потребує наповнення спеціальним змістом. Перш

за все, правова матерія не може органічно відтворювати психологічну складову в основних поняттях. До того ж, у сфері права поняття конфлікти поширюється не тільки на інтереси, а й на права. Врешті решт, конфлікти прав й інтересів можуть мати не психологічну (суб'єктивну), а природну (об'єктивну) основу і не бути зіткненням емоцій. Наприклад, роботодавець і найманий працівник, крім загальної зацікавленості в успішній діяльності підприємства, апіорі мають протилежні інтереси, але це не обов'язково призводить до конфліктів.

У законодавстві про працю словосполучення «конфлікт інтересів» як правова категорія, на превеликий жаль, фактично не вживається. Навіть у Кодексу законів про працю воно потрапило випадково, у зв'язку з прийняттям 14 жовтня 2014 року Закону України «Про запобігання корупції». Між тим, втілена в диспозиції п. 4-1 ст. 41 КЗпП ситуація наявності конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, ніж звільнення, присутня й в інших статтях кодексу. Наприклад, у п. 4 ст. 41 КЗпП йдеться про перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи, що логічно поєднано з предметом ст. 25-1 про обмеження спільної роботи родичів на підприємстві, в установі, організації. Крім того, конфлікт інтересів працівника й роботодавця (точніше, дорученої працівникові справи), є фактичною підставою для розірвання трудового договору з особою, якій після вчинення винних дій не можна довіряти грошові, товарні або культурні цінності (п. 2 ст. 41), або яка за своїми моральними якостями не відповідає виховній функції (п. 3 ст. 41).

Принагідно слід зазначити, що про інтерес як правову категорію у КЗпП йдеться більше двох десятків разів. У більшості випадків такі норми переважно виконують технічну функцію, бо застосовуються в контексті представництва інтересів членів професійної спілки, неповнолітніх працівників або трудового колективу в цілому. Приємні виключення складають нормативні приписи, що мають матеріальне наповнення: ст. 10 (вказується, що колективний договір укладається з метою узгодження інтересів працівників та роботодавців) і ст. 130 (містить гарантії законних інтересів працівників при покладенні матеріальної відповідальності). Ще більш ефективною з точки зору реалізації функцій трудового права є ч. 3 ст. 42 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р., згідно якої не можуть бути ущемлені будь-які законні інтереси працівників у зв'язку з виконанням ними обов'язків уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці.

Наведені приклади свідчать про те, що забезпечення законних інтересів в головному нормативному

акті законодавства про працю носить розрізнений характер. Думається, з урахуванням того, що законні інтереси, поряд з правами, становлять спеціальний предмет регулювання, статтю 2 чинного КЗпП про основні трудові права слід доповнити правом на забезпечення встановлених у визначеному законодавством порядку інтересів працівників. Звичайно, у новому Трудовому кодексі основні положення про законні інтереси суб'єктів правовідносин у сфері праці мають знайти належне правове втілення.

На окрему увагу заслуговує питання про взаємодію конфлікту і спору в логіко-часовому вимірі. Більшість науковців вважають, що конфлікт передує трудовому спору, є його основою і вичерпується, коли починає діяти трудовий спір. Зокрема, І.П. Лихолат стверджує: «Правовий конфлікт може бути вирішений у позаюрисдикційний спосіб (шляхом переговорів, медіації тощо). Якщо його не було врегульовано у такий спосіб, то він переходить у фазу правового спору та вирішується юрисдикційними органами (комісія з трудових спорів, суд тощо)» [10, с. 54]. Таке занадто прямолінійне сприйняття конфлікту навряд чи відповідає його глибокій сутності. Важко повірити в те, що конфлікт завжди вичерпується із зверненням до юрисдикційного органу. Правова площина протистояння між сторонами демонструє тільки організаційно-правову сторону зіткнення протилежних позицій сторін. Якщо це дійсно конфлікт, а не просто розбіжності, то його емоційна складова залишається не тільки на період розгляду спору компетентним органом, а й має наслідки навіть після припинення спору. Наприклад, звернення до мирної комісії, трудового арбітражу і прийняття ними рішень не виключають проведення страйку. Як відомо, страйк є не тільки крайнім засобом (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [6]; він демонструє найвищу форму протистояння, у якій конфлікт обов'язково присутній. З огляду на те, що страйк несе загрози несприятливих наслідків для працівників (неоплату періоду участі у страйку, ризики тиску з боку роботодавця та ін.), вони приймають рішення про його проведення й участь у ньому свідомо, керуючись переконаннями, сформованими у тому числі протестними мотивами.

Між тим, трудові спори можуть виникати не тільки з конфліктів як психологічної категорії, що носить суб'єктивний характер. Розбіжності в позиціях суб'єктів можуть виникнути на об'єктивній основі (наприклад, з приводу включення до колективного договору зобов'язання роботодавця у поточному році провести ремонт бази відпочинку, що власника підприємства пропонує зробити у наступному році, коли після виконання великого замовлення буде для цього потрібні кошти). Такі розбіжності можуть бути

вирішені шляхом конструктивної співпраці сторін без психологічного напруження, і це не призведе до виникнення трудового спору. Трудовий спір – це не розбіжності між сторонами соціально-трудова відносин, а складний організаційно-правовий механізм їх залагодження. Тому у ньому діють не лише правові, а й психологічні засоби для досягнення порозуміння.

Конфлікт – самостійне явище, і він не обов'язково існує стільки, скільки триває трудовий спір. Психологічна складова конфлікту може існувати й після офіційного припинення його правової складової. Наприклад, далеко не завжди невдоволення заявника зникає після прийняття рішенням суду, адже матеріальна частина позову фактично ніколи не задовольняється у повному обсязі навіть у рішеннях Європейського суду з прав людини (див., наприклад, [11]).

Крім того, цілком логічним може бути й невдоволення роботодавця рішенням суду про поновлення на роботі звільненого ним працівника. Практика знає непоодинокі випадки небажання роботодавців виконувати такі рішення, незважаючи навіть на кримінальну й адміністративно-правову відповідальність. На незадовільний стан справ з виконанням судових рішень звернув увагу Ю. Суценко: «Проблема виконання рішень національних судів не нова, вона існує вже не одне десятиліття. Варто згадати закладене у приписи пп. 5.2 п. 5 та пп. 7.9 п. 7 резолюції Парламентської асамблеї Ради Європи 1787 від 26 січня 2011 р. «Виконання рішень Європейського суду з прав людини»:

асамблея відзначає з серйозним занепокоєнням продовження існування основних системних недоліків, які викликають велику кількість випадків порушення Конвенції, що повторюються, і які серйозно підривають верховенство права. Зокрема, в Україні таким недоліком назване хронічне невиконання рішень національних судів» [12].

Роботодавці вдаються до різноманітних заходів, які, на їх думку, могли б унеможливити виконання судових рішень не на їхню користь: проводять ліквідацію й реорганізацію юридичної особи-відповідача, оскаржують дії виконавчої служби й таке інше. Санкції їх не лякають, бо вони категорично не можуть прийняти позицію, відмінну від власної. Чи треба шукати інші докази того, що конфлікт може тривати й за межами спору? Частково тішить те, що не всі спроби недобросовісних роботодавців ухилитися від виконання судових рішень завершуються успіхом завдяки принциповим позиціям органів судової влади (див., наприклад, [13]).

У зв'язку з цим не можна погодитись з позицією, викладеною в п. 34 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 6.11.1992 р.: «...Стосовно до

правил ст. 24 КЗпП рішення про поновлення на роботі вважається виконаним з дня видання власником або уповноваженим ним органом про це наказу» [14]. Вона не відповідає змісту статті 24 КЗпП, оскільки в ній йдеться про оформлення прийняття на роботу, а не про обов'язок роботодавця вчинити всі необхідні дії задля виконання рішення органу, яким працівника поновлено на роботі. Оскільки психологічна складова конфлікту триває і після завершення трудового спору, то роботодавець не завжди готовий повністю виконати рішення органу з розгляду трудового спору. Тому рішення про поновлення працівника на роботі слід вважати виконаним з дня його фактичного допуску до роботи, що полягає у наданні прав і обов'язків в обсязі й за змістом, що були в нього до звільнення з роботи.

Більше того, конфлікт інтересів у сторін соціально-трудових відносин може виникнути ще до початку роботи. Поширеним прикладом тут може бути необгрунтована відмова у прийнятті на роботу. Зокрема, Тернопільський міськрайонний суд Тернопільської області рішенням № 79211066 від 08.01.2019 р. у справі № 607/16424/18 визнав незаконною відмову Державного підприємства спеціального зв'язку у прийнятті особи на посаду фельд'єгера, мотивовану відсутністю вакантної посади, та зобов'язав відповідача укласти трудовий договір і позивачем [15].

Інший приклад виникнення конфлікту інтересів теж стосується порядку прийняття на роботу, але він є більш цікавим з точки зору правової проблеми й висновку, що впливає з її аналізу. Його основою є норма ст. 29 КЗпП, за якою роботодавець зобов'язаний поінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, на якому він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору. На перший погляд, цей нормативний припис містить чітку гарантію реалізації права особи на інформацію. Та це не повна цитата тексту, і все змінюється, коли уважно прочитати початок статті: роботодавець має це зробити до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором. Виходить, що до укладення договору він цю інформацію приховував від особи, яка поступає на роботу, а зараз буде вимагати працювати щонайменше два тижні. Думається, нашому законодавству не вистачає чіткого правового регулювання такої та схожих на неї ситуацій. Саме тому в новому Трудовому кодексі слід запровадити таку форму захисту прав і законних інтересів працівників, як право відмовитись від укладеного трудового договору, якщо він прямо порушує або становить загрозу правам та

законним інтересам особи. До речі, правова конструкція відмови від трудового договору втілена в юридичну практику інших країн. Наприклад, у ст. 91 Закону про трудовий договір Естонії встановлено право працівника відмовитись від трудового договору в надзвичайному порядку, якщо продовження роботи пов'язано з реальною небезпекою для життя і здоров'я працівника [16].

Важливо підкреслити, що, поруч з правами, суттєве значення для працівників мають й законні інтереси. З приводу їх забезпечення останніми роками проводяться інтенсивні наукові дослідження. Зокрема, О.В. Пасічник, класифікувавши колективні трудові спори на дисертаційному рівні, сформулювала визначення спорів про інтерес: «Колективні трудові спори про інтереси – неврегульовані розбіжності між сторонами колективних трудових відносин (сторонами соціального діалогу) щодо регламентації взаємних прав і обов'язків сторін або встановлення норм трудового права» [17, с. 167]. Віддаючи належне прагненню зробити внесок у розвиток понятійного апарату трудового права, не можна оминати й окремі неточності у цій позиції. Концепція вирішення колективних трудових спорів і залагодження конфліктів у сфері праці побудована на тому, що спори про права й обов'язки мають вирішувати не безпосередні сторони соціально-трудових відносин, а треті особи. За захистом права можна звернутися до трудового арбітражу як органу з вирішення колективних трудових спорів. Інша справа – спори про інтереси, які набудуть властивостей суб'єктивного права тільки через співпадиння інтересів сторін та прийняття спільного рішення щодо включення змісту інтересу до тексту нормативного акту соціального діалогу – колективного договору (ст. 10 КЗпП) або угоди. Ці два механізми чітко розмежовані у статтях 2, 7 і 8 Закону 1998 р.

Головне, що конфлікти можна залагодити тільки в узгоджувальному порядку. Психологічною основою конфлікту є внутрішній стан людини, а туди право не може проникнути. Воно регулює не почуття людини, а лише їх зовнішні прояви – суспільні відносини, у середовищі яких внутрішній стан людини зумовлює поведінку в формі дії чи бездіяльності. Тому вихід з конфліктної ситуації у сфері праці слід шукати у компромісах задля ефективної спільної діяльності.

У цьому контексті важливо підкреслити позицію соціологів: «Протилежність конфлікту – це мир, єдність, консенсус, згода, згуртованість, співробітництво, інтеграція; ці категорії використовуються конфліктологією, щоб відображати бажані перспективи постконфліктної взаємодії» [9, с. 7]. Вона знаходить підтвердження й у правовому середовищі, де протилежністю правового конфлікту вважають правовий

компромiс. Зокрема, С.В. Бобровник небезпiдставно стверджує: «Правовий компромiс – це опосередкований правовими нормами, цiннiсно-орiєнтований засiб упорядкування конфлiкту (в тому числi й правового), який заснований на взаємопоступках учасникiв суспiльних вiдносин, метою та результатом функцiонування якого є стан суспiльної згоди i закрiплення демократичних цiнностей у суспiльствi» [18, с. 111].

Насамкiнець, слiд пiдкреслити й те, що дiяльнiсть iз вдосконалення правового регулювання вiдносин у сферi працi не можна визнати такою, що вiдповiдає сучасним потребам. В науковiй лiтературi безлiч разiв ставилося це питання та надавалися вiдповiднi пропозицiї щодо нового Трудового кодексу. Цiлком очевидно, що держава має бути зацiкавленою у запобiганнi колективних трудових спорiв й удосконаленнi механiзму їх вирiшення. Ця зацiкавленiсть зумовлена економiчними й соцiально-правовими факторами, серед яких забезпечення конструктивної взаємодiї у сферi працi як важливий складовий суспiльного життя, запобiгання економiчним втратам, пiдтримання належного морально-психологiчного клiмату в трудових колективах. Тому цiлком очевидним є висновок, що в новому Трудовому кодекси має мiститися й правове регулювання колективних трудових спорiв.

**Висновки.** Конфлiкти у сферi працi не слiд зводити до елемента механiзму вирiшення колективних

трудова спорiв. Конфлiкт є самостiйною, глибокою за змiстом й широкою за сферою застосування категорiєю, що взаємодiє з категорiєю трудовi спори. Трудовий спiр – це не розбiжностi мiж сторонами соцiально-трудова вiдносин, а складний органiзацiйно-правовий механiзм їх залагодження. Трудовi спори не обов'язково виникають з конфлiкту як психологiчної категорiї, що має суб'єктивний характер. Їх основою можуть бути об'єктивнi протирiччя, що залагоджуються в конструктивнiй спiвпрацi суб'єктiв соцiально-трудова вiдносин. Конфлiкт як самостiйна категорiя може взаємодiяти з категорiєю трудовий спiр, але це не означає, що конфлiкт переростає у трудовий спiр iз зверненням до органу з розгляду трудового спору. Конфлiкт може виникати до початку дiї трудових правовiдносин, iснувати водночас з трудовим спором i продовжуватися пiсля його розгляду компетентним органом. Якщо трудовий спiр можна вирiшити в органi з розгляду трудових спорiв, то конфлiкт можна залагодити лише шляхом взаємних поступок задля досягнення компромiсу. З метою захисту прав та законних iнтересiв осiб, що поступають на роботу, в проєктi Трудового кодексу слiд закрiпити право особи (працiвника) вiдмовитись вiд укладеного трудового договору, якщо роботодавець завчасно не повiдомив його про наявнiсть на роботi небезпечних або шкiдливих факторiв, що загрожують або можуть загрожувати його здоров'ю та або життю.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Кушик В. Конфлікт між приватним і публічним інтересом та шляхи його розв'язання. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 9. С. 176–180.
2. Максимов С. Філософія права: сучасні інтерпретації. Вибрані праці: статті, аналітичні огляди, переклади (2003–2011). Харків : Право, 2012. 429 с.
3. Мамай В. А. Співвідношення понять «трудовий спір» і «трудовий конфлікт». *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: юридичні науки*. 2020. Том 31 (70). № 1. С. 95–99.
4. Єрохін С.В. Роль посередництва у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2008. 180 с.
5. Уварова Н. В. До проблеми визначення поняття колективного трудового спору. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. №6. Т. 3. С. 63–67.
6. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>.
7. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: монографія. Одеса : Юрична література, 2001. 328 с.
8. Словник. Портал української мови та культури. URL: <https://slovnuk.ua/index.php?swrd=%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%BB%D1%96%D0%BA%D1%82>.
9. Конфліктологія : навч. посiб. / Л. М. Герасiна, М. П. Требiн, В. Д. Водник та iн. Харків : Право, 2012. 128 с.
10. Лихолат І. П. Правові конфлікти та правові спори: диференціація понять і особливості їх вживання. *Часопис Київського університету права*. 2019. №1. С.52-55.
11. Європейський суд з прав людини. Рішення п'ятої секції у справі «Меньшакова проти України» від 8 квітня 2010 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974\\_766#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_766#Text).
12. Сушенко Ю. Санкції – не панацея від невиконаних рішень. *Судово-юридична газета*. 27.10.2020. №20 (726). URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/vikonavche-provazhennya/sankciyi--ne-panaceya-vid-nevikonanih-rishen.html>.

13. Рішення Дніпропетровського окружного адміністративного суду від 15.04.2020 р. у справі № 160/1911/20. URL: <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/88906908/>.
14. Про практику розгляду судами трудових спорів. Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>.
15. Рішення Тернопільського міськрайонного суду Тернопільської області від 08.01.2019 р. у справі № 607/16424/18. URL: <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/79211066/>.
16. Закон о трудовом договоре Эстонской Республики. Принят 17.12.2008 г. URL: <https://www.juristaitab.ee/sites/www.juristaitab.ee/files/elfinder/ru-seadused/%D0%97%D0%90%D0%9A%D0%9E%D0%9D%20%D0%9E%20%D0%A2%D0%A0%D0%A3%D0%94%D0%9E%D0%92%D0%9E%D0%9C%20%D0%94%D0%9E%D0%93%D0%9E%D0%92%D0%9E%D0%A0%D0%95%2030.07.2020%20.pdf>.
17. Пасечник О.В. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. ун-т «Одеська юридична академія», Одеса, 2021. 194 с.
18. Бобровник С.В. Правовий компроміс і правовий конфлікт як ціннісні виміри права. *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 109–113.

## REFERENCES

1. Kushik, V. (2018) Conflict between private and public interest and ways to solve it. *Pidpriemnictvo, gospodarstvo i pravo* [in Ukrainian].
2. Maksimov, S. (2012). Philosophy of law: modern interpretations. Selected works: articles, analytical reviews, translations (2003–2011). Kharkiv [in Ukrainian].
3. Mamai, V.A. (2020) The ratio of concepts of «labor dispute» and «labor conflict». *Vcheni zapisky TNU imeni V.I. Vernadskogo/ Seriya: Juridichni nauky*, Vol. 31(70), No. 1, 95–99 [in Ukrainian].
4. Yerokhin, S.V. (2008). The role of mediation in resolving collective labor disputes (conflicts). *Candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].
5. Uvarova, N.V. (2017). To the problem of defining the concept of collective labor dispute. *Aktualni problem vitchyznianoï yurysprudentsii*, No. 6. Vol. 3, 63–67 [in Ukrainian].
6. Law of Ukraine On the order of resolving collective labor disputes (conflicts) №137/98-BP (1998, March 3). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian].
7. Chanysheva, H.I. (2001). Collective relations in the field of work: theoretical and legal aspect. Odessa: Jurydychna literatura [in Ukrainian].
8. Vocabulary. The Ukrainian Language and Culture Portal. URL: <https://slovnnyk.ua/index.php?swrd=%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%BB%D1%96%D0%BA%D1%82>.
9. Gerasina, L. M., Trebin, M. P. & Bodnik V. D. et al. (2012). Conflictology. Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].
10. Lyholat, I.P. (2019). Legal conflicts and legal disputes: differentiation of concepts and features of their use. *Chasopys Kyivskogo universytetu prava*, 1, 52–55. [in Ukrainian].
11. The European Court of Human Rights. The decision of the fifth section in the Menzhakov v. Ukraine's case (2010, April 8). Retrieved from [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974\\_766#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_766#Text) [in Ukrainian].
12. Sushchenko, Y. Sanctions are not a panacea from unfulfilled decisions. *Sudovo-yurydychna hazeta*. 27.10.2020. № 20 (726). Retrieved from <https://yur-gazeta.com/publications/practice/vikonavche-provadhennya/sankciyi--ne-panaceyavid-nevikonanih-rishen.html> [in Ukrainian].
13. Decision of the Dnipropetrovsk District Administrative Court dated 15.04.2020 in case No. 160/1911/20. Retrieved from <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/88906908/> [in Ukrainian].
14. On the practice of consideration by courts of labor disputes. Resolution of the Plenum of the Supreme Court of Ukraine, No. 9 (1992, November 6). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>. [in Ukrainian].
15. Decision of Ternopil City District Court of Ternopil Oblast dated 08.01.2019 in Case No. 607/16424/18. Retrieved from <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/79211066/> [in Ukrainian].
16. The Law on the Labor Contract of the Republic of Estonia. Adopted on December 17, 2008. Retrieved from <https://www.juristaitab.ee/sites/www.juristaitab.ee/files/elfinder/ru-seadused/%D0%97%D0%90%D0%9A%D0%9E%D0%9D%20%D0%9E%20%D0%A2%D0%A0%D0%A3%D0%94%D0%9E%D0%92%D0%9E%D0%9C%20%D0%94%D0%9E%D0%93%D0%9E%D0%92%D0%9E%D0%A0%D0%95%2030.07.2020%20.pdf> [in Russian].

17. Pasechnik, O.V. (2021). Solution of collective labor disputes (conflicts) under the legislation of Ukraine and individual foreign countries. *Candidate's thesis*. Odessa [in Ukrainian].
18. Bobrovnyk, S.V. (2012). Legal compromise and legal conflict as value dimensions of law. *Almanah prava*, 3, 109–113. [in Ukrainian].

ZHERNAKOV VOLODYMYR

PhD in Law, Professor, Professor of the Department of Labor Law of the  
Yaroslav Mudryi National Law University

**CONFLICTS AND DISPUTES IN THE FIELD OF LABOR: ESSENCE AND INTERACTION**

**Problem setting.** The perception of conflicts and disputes in the field of labor should not be limited to the concepts inherent in the consideration of collective labor disputes, and the research base cannot be only the sources of labor law. For a deeper understanding of the nature and essence of conflicts and disputes one should operate in the categories of philosophy, conflictology, and general theory of law.

**Target of research** is the substantiation of the concept of broad scope and deep content of the categories “conflict” and “labor dispute” and the impossibility of limiting them to the mechanism of collective labor disputes.

**Analysis of recent researches and publications.** Problems of legal regulation of conflicts and disputes in the field of labor have been studied in recent years by L. Yerofeenko, S. Yerokhin, V. Kushik, I. Lykholat, J. Lyubchenko, V. Mamy, G. Rybnytsky, N. Uvarova and other scientists. Mostly they considered the mechanism of collective labor disputes, and some of them even made a comparative analysis of the categories of collective labor dispute and “collective labor conflict”. Meanwhile, the nature of conflicts in the field of labor, the relationship between conflicts and individual labor disputes have been ignored.

**Article's main body.** The main idea of the article is that the categories of “conflict” and “labor dispute” in the field of labor have a deep meaning and a wide scope. Conflicts in the field of labor have not only a psychological basis as irreconcilable differences and sharp confrontation. They are based on natural principles based on the age-old conflict between labor and capital. Labor disputes are not differences between the parties to social and labor relations, but a complex organizational and legal mechanism. Conflicts and disputes in the field of labor have different dimensions in time and in essence. Conflict may be present at the stage of forming the demands of the employee (labor collective), and it does not necessarily end with the end of the strike or the decision of national courts or the European Court of Human Rights. The erroneous assertion that the court decision is considered executed after the issuance of an order to reinstate the employee at work is emphasized. Since the psychological component of the conflict continues after the end of the labor dispute, the employer is not always ready to fully implement the decision of the body to consider the labor dispute. The decision to reinstate the employee should be considered executed from the date of his actual admission to work, which consists in granting the rights and obligations in full until dismissal. The role of the state in preventing and resolving collective labor disputes (conflicts) is determined by economic and socio-legal factors, including maintaining constructive cooperation in the field of labor as an important component of public life, preventing economic losses, maintaining harmony in labor collectives. Proposals for improving labor legislation have been formed. In particular, the need to introduce in the new Labor Code a person's waiver of an employment contract as an organizational and legal means of protecting the rights and interests protected by law is substantiated.

**Conclusions and prospects for the development.** Conflicts and disputes in the field of labor are not limited to the mechanism of collective labor disputes. Conflicts in the field of labor are objectively conditioned by the general conflict between labor and capital. If a labor dispute can be resolved through court and arbitration, then the conflict needs to be resolved through concessions and compromises and is exhausted by complete reconciliation. The state plays a significant role in the prevention and resolution of collective labor disputes (conflicts), as it is interested in economic stability, the establishment of harmony between the subjects of labor relations. Legal regulation of conflicts and disputes needs to be qualitatively improved.

**Key words:** labor sphere, conflicts, interests, disputes, improvement of labor legislation.

**За ДСТУ 8302:2015 цю статтю слід цитувати:**

Жернаков В.В. Конфлікти у спори у сфері праці: сутність і взаємодія. *Право та інновації*. 2022. № 2 (38). С. 49–56.