

Уварова Н. В.,

здобувач кафедри правового забезпечення господарської діяльності
Харківського національного університету внутрішніх справ

ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ

THE PROBLEM OF DEFINING THE CONCEPT OF COLLECTIVE LABOR DISPUTE

У статті на основі аналізу наукових поглядів учених і норм чинного законодавства України розглянуто сутність поняття «колективний трудовий спір». Досліджено, як співвідносяться поняття «колективний трудовий спір» і «колективний трудовий конфлікт». Відзначено, що як у назві нормативно-правових актів, так і в їхньому тексті повинна бути використана єдина термінологія, позбавлена дуалістичного значення.

Ключові слова: спір, колективний трудовий спір, колективний трудовий конфлікт, вирішення трудового спору.

В статье на основе анализа научных взглядов ученых и норм действующего законодательства Украины рассмотрена сущность понятия «трудовой спор». Исследовано, как соотносятся понятия «трудовой спор» и «трудовой конфликт». Отмечено, что как в названии нормативно-правовых актов, так и в их тексте должна быть использована единая терминология, лишённая дуалистического значения.

Ключевые слова: спор, трудовой спор, трудовой конфликт, решение трудового спора.

In the article, based on the analysis of scientific views of scientists and norms of the current legislation of Ukraine, the essence of the concept of “collective labor dispute” is considered. It is researched how the concept of “collective labor dispute” and “collective labor dispute” relate. It is noted that both the name of normative legal acts and their text should be used the unified terminology is devoid of dualistic meaning.

Key words: dispute, collective labor dispute, collective labor dispute, solution of labor dispute.

Постановка проблеми. Однією з ключових особливостей змісту трудових правовідносин є те, що вони становлять собою не тільки сукупність прав їхніх індивідуальних суб'єктів, а може йтися і про колективні права, які поширюються на певні трудові колективи. А тому в разі порушення таких колективних прав виникають не індивідуальні, а колективні правові конфлікти, вирішення яких має вкрай важливе значення для забезпечення нормального перебігу трудових відносин як у межах окремо взятого підприємства, установи, організації, так і держави загалом. Саме тому чинним національним законодавством як окремий правовий інститут трудового права запроваджено інститут колективних трудових спорів. Правильне визначення сутності та змістовного наповнення колективних трудових спорів має важливе як теоретичне, так і практичне значення в контексті розв'язання цієї категорії правових конфліктів.

Стан дослідження. Окремі проблемні питання вирішення колективних трудових спорів розглядали у своїх наукових працях такі вчені: Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, І.Б. Зуб, В.В. Лазор, О.І. Процевський, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, Н.Б. Болотіна, С.В. Єрохін, М.В. Сокол, В.О. Кабанець, Г.В. Рибницький, С.І. Запара, В.С. Венедиктов, П.Д. Пилипенко та багато інших. Однак, незважаючи на велику кількість наукових розробок, недостатньо опрацьованим залишається питання визначення сутності поняття «колективний трудовий спір».

Метою статті є розглянути сутність поняття колективного трудового спору.

Виклад основного матеріалу. Нормативно-правовим актом, який визначає правові й організаційні засади функціонування системи заходів щодо

вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і який спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними, є Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. Відповідно до ст. 2 вищенаведеного акта законодавства колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їхніх положень; невиконання вимог законодавства про працю [1]. Як цілком слушно зауважує В.В. Лазор із приводу наведеного законодавчого закріплення сутності колективного трудового спору (конфлікту), вітчизняний законодавець досить широко визначає його предмет, відносячи до нього розбіжності не тільки зі встановлення нового права, але й із захисту вже встановленого законного права працівників. До того ж сторони цієї розбіжності чітко не визначені [2, с. 293].

Аналіз позиції С.В. Єрохіна свідчить, що він загалом підтримує зазначене В.В. Лазором зауваження. Зокрема, учений вказує, що наведене поняття колективного трудового спору є неповним, бо воно не відображає такої ознаки будь-якого трудового спору, як передача розбіжностей, що не були врегульовані сторонами безпосередньо, на розгляд до відповідного юрисдикційного органу – примирної комісії, незалежного посередника, трудового арбітражу чи Національної служби посередництва і примирення

[3, с. 87]. На інший недолік законодавчо закріпленого визначення сутності колективного трудового спору вказує й М.В. Сокол у дослідженні, що присвячено порядку вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні. На думку вченого, визначення поняття колективного трудового спору у ст. 2 Закону розкриває лише предмет трудових спорів, при цьому не враховується відсутність досягнення домовленості між суб'єктами трудових правовідносин і передача неврегульованих розбіжностей на вирішення до відповідного компетентного органу [4, с. 16].

Вважаємо, що певною мірою наведені зауваження до закріпленого в положеннях Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначення сутності поняття «колективний трудовий спір (конфлікт)» мають сенс. Проте врахування таких зауважень законодавцем, визначення сутності досліджуваного поняття з використанням усіх запропонованих змістовних складових зробить його занадто громіздким. І, як цілком слушно було зауважено, у такому разі воно буде мати як головні, так і другорядні ознаки, а також формально-юридичний характер [5, с. 143; 6, с. 12]. А тому розкриття змістовних складових поняття колективний трудовий спір повинно бути відображено окремо у відповідних нормах зазначеного нормативно-правового акта. Окрім того, аналізуючи наведене законодавчо закріплене визначення сутності поняття «колективний трудовий спір (конфлікт)», не можна не помітити того факту, що законодавець ототожнює такі категорії, як «спір» і «конфлікт». Таке ототожнення присутнє як у самій назві зазначеного нормативно-правового акта, так і під час розкриття сутності досліджуваного поняття, а також у тексті Закону загалом. До того ж на цей факт неодноразово й протягом тривалого часу звертається увага деяких учених-правознавців.

Зокрема, під час дослідження напрямів удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні С.І. Запара зауважує, що законодавець послідовно дотримувався єдиної концепції застосування поєднання термінів «конфлікт» і «спір». У жодному випадку в тексті зазначеного нормативно-правового акта ці два поняття не згадувались окремо [7, с. 46]. Такий стан справ, без сумніву, став підставою застосування подібної термінології й у ряді підзаконних нормативно-правових актів, які, як відомо, приймаються на основі та на виконання законів України. Цими нормативно-правовими актами деталізуються положення Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1], і вони містять ідентичне до наведеного вище визначення сутності колективного трудового спору. У цьому випадку йдеться про численні накази Національної служби посередництва та примирення: наказ від 18 листопада 2008 р. № 135, яким затверджено Положення «Про трудовий арбітраж» [8]; наказ від 25 березня 2014 р. № 21, яким затверджено

Положення «Про порядок реєстрації Національною службою посередництва та примирення висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог і колективних трудових спорів (конфліктів)» [9]; наказ від 25 червня 2004 р. № 93, яким затверджено Положення «Про порядок підготовки пропозицій для усунення причин колективних трудових спорів (конфліктів)» [10]; наказ від 27 червня 2000 р. № 50, яким затверджено Методику аналізу соціально-економічних і соціально-трудова відносин і прогнозування колективних трудових спорів (конфліктів) [11]; наказ від 18 листопада 2008 р. № 130, яким затверджено Положення «Про примирну комісію» [12]; наказ від 24 квітня 2001 р. № 92, яким затверджено Положення «Про порядок проведення примирних процедур щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [13]; наказ від 18 листопада 2008 р. № 131, яким затверджено Положення «Про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку» [14] тощо.

Учені-правознавці неодноразово ставили питання стосовно доцільності використання категорій «спір» і «конфлікт» у подібному до наведеного вище значенні. Зокрема, під час дослідження особливостей понятійного апарату інституту трудових спорів В.О. Кабанець цілком логічно запитує, навіщо заплутувати правозастосовну практику шляхом введення до вжитку двох термінів, які, очевидно, мають у такому разі синонімічний характер, не простіше було б оперувати одним із них? [15, с. 146]. Приєднуючись до вищенаведеного запитання зазначимо, що у фахових юридичних джерелах і науковій літературі зустрічаються різні, іноді протилежні позиції з приводу співвідношення категорій «колективний трудовий спір» і «колективний трудовий конфлікт». Аналіз таких позицій дає змогу назвати основні з них.

Наприклад, представники першої позиції вважають, що колективний трудовий спір і колективний трудовий конфлікт є тотожними, що відображають сутність одного й того самого явища, категоріями. Таку позицію, зокрема, висловлює В.Я. Бурак під час дослідження сутності поняття колективного трудового спору [16, с. 45]. У монографічному дослідженні «Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект» Г.І. Чанишева звертає увагу на те, що найменування «спір» і «конфлікт» вельми умовні та принципового значення не мають. Предметом розгляду є не спір чи конфлікт, а вимоги працівників про поновлення порушеного права, про встановлення чи зміну умов праці [17, с. 149]. Досліджуючи теоретичні аспекти вдосконалення інституту трудових спорів, В.О. 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 конфліктологія [19, с. 23].

Дійсно, семантичний аналіз досліджуваних категорій вказує на їхній синонімічний характер. Зокрема, авторський колектив «Великого тлумачного словника сучасної української мови» слово «конфлікт» тлумачить як зіткнення протилежних інтересів, думок, поглядів; серйозні розбіжності; гостра суперечка; суперечність, сутичка. У свою чергу сенс слова «спір» розкривають так: словесне змагання; обговорення чого-небудь двома або кількома особами, у якому кожна зі сторін обстоює свою думку, свою правоту; полеміка (звичайно в пресі) з різних питань науки, літератури, політики тощо; серйозна суперечка; сварка; суперечність зіткнення; взаємні домагання щодо володіння чим-небудь, посідання чогось тощо, вирішувани перед судом [20, с. 570, 1368]. Аналіз юридичної енциклопедичної літератури також настановує на висновок щодо тотожності конфлікту та спору. Наприклад, авторський колектив шеститомної юридичної енциклопедії сутність поняття конфлікт (лат. *conflictus* – зіткнення) розкриває як зіткнення поглядів, інтересів, позицій та інше, що супроводжується конфронтацією, суперництвом, конкуренцією чи протиріччям його учасників [21, с. 335]. Автори «Великого енциклопедичного словника» оперують терміном спір міжнародний і розкривають його сутність як формально визначену розбіжність між суб'єктами міжнародного права з питань факту або права [22, с. 838].

З аналізу наведених вище позицій випливає, що є всі підстави для вживання категорій «конфлікт» і «спір» як рівнозначних. Проте в цьому випадку вважаємо за необхідне навести визначення сутності конфлікту з філософських позицій. Як зауважують автори «Філософського енциклопедичного словника», конфлікт у психології – це зіткнення двох або більше сильних мотивів, які не можуть бути задоволені одночасно. Психологічний конфлікт пов'язаний із тим, що послаблення одного мотивуючого стимулу веде до посилення іншого й потребує в такому разі нову оцінку ситуації. За таких умов конфлікти часто не усвідомлюються його суб'єктами [23, с. 221]. Така позиція вносить сумнів до беззаперечності й однозначності сприйняття досліджуваних категорій як рівнозначних. Ось чому необхідно проаналізувати й інші позиції з цього питання.

Наприклад, на думку деяких учених-правознавців, колективний трудовий спір і колективний трудовий конфлікт є пов'язаними, проте різними за своєю суттю юридичними категоріями. Яскравим представником такої позиції є В.В. Лазор, який, здійснивши детальний аналіз проблем правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні, наголошує на тому, що трудові спори та трудові конфлікти є самостійними правовими категоріями, мають специфічну правову природу та розмежу-ються за предметною ознакою й характером розбіжностей. Учений наголошує на тому, що трудові спори носять позовний характер, предметом домагань є поновлення порушеного права, а вирішення трудових спорів має здійснюватися переважно в судовому порядку шляхом позовного провадження. Трудові ж конфлікти носять непозовний характер, їхнім предметом є встановлення або визнання нового права, захист трудового інтересу працівників, а також вирішення трудових конфліктів має здійснюватися переважно за допомогою примирливо-третейських процедур [2, с. 8]. Вважаємо, що все ж таки колективні трудові конфлікти й колективні трудові спори не можна розглядати як діаметрально різні поняття. У такому разі повністю ігнорується як їхній семантичний та етимологічний сенс, так і практика їх вживання. Ба більше, розмежування категорій колективний трудовий конфлікт і колективний трудовий спір залежно від шляхів їх розв'язання лише вказує на форми та методи їх вирішення. А тому вважаємо, що на більшу увагу заслуговують інші позиції щодо розуміння сутності та розмежування цих явищ.

Зокрема, у науці непоодинокі випадки, коли колективний трудовий конфлікт розглядається як поняття ширше за колективний трудовий спір, оскільки містить останній, є передумовою його виникнення. Представником цієї позиції є Г.В. Рибницький, який, досліджуючи юридичну природу колективного договору в умовах ринкової економіки, зазначає, що поняття «колективні трудові конфлікти» та «колективні трудові спори» не є тотожними. Колективний трудовий конфлікт завжди передує колективному трудовому спору [24, с. 120]. У цьому контексті незрозумілою виглядає позиція С.В. Єрохіна, яку вчений наводить у дисертаційному дослідженні «Роль посередництва у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів)». Так, по-перше, здається, що вчений ототожнює поняття «колективний трудовий спір» і «колективний трудовий конфлікт», оскільки в назві свого дослідження використовує конструкцію «колективний трудовий спір (конфлікт)». Однак у самому дослідженні зазначає, що колективний трудовий спір ширший за змістом та обсягом від поняття колективного трудового конфлікту. Колективний трудовий конфлікт є складовою колективного трудового спору. Учений підкреслює, що для того, щоб колективний трудовий конфлікт став колективним трудовим спором, потрібно, щоб його сторони звернулися за допомогою про вирішення конфлікту до спеціально уповноваженого для цього органу. Тож будь-який колективний трудовий спір – це доведений до розгляду юрисдикційного органу колективний трудовий конфлікт. Тобто для розмежування колективного трудового спору та колективного трудового конфлікту необхідно чітко встановити межі існування й закінчення останнього та виникнення першого. Поки наймані працівники та роботодавці вирішують існуючі розбіжності самостійно – це колективний трудовий конфлікт, щойно

одна зі сторін (чи обидві) вирішили звернутися з приводу розв'язання цих розбіжностей до відповідного посередницького органу – це знаменує початок колективного трудового спору. Практична важливість цього теоретичного висновку полягає в усуненні плутанини в тому, що розуміти під колективним трудовим спором, а що під колективним трудовим конфліктом [3, с. 88–89].

Г.В. Рибницький вважає, що колективний трудовий конфлікт – це така стадія вирішення розбіжностей між трудовим колективом і роботодавцем, їхніми організаціями або представниками, за якої вони самостійно намагаються дійти компромісу з приводу встановлення зміни чи застосування умов праці та соціально-побутового обслуговування працівників. У свою чергу, наголошує вчений, колективний трудовий спір – це така стадія вирішення неврегульованих у процесі колективного трудового конфлікту розбіжностей між трудовим колективом і роботодавцем, їхніми організаціями чи представниками щодо встановлення, зміни або застосування умов праці та соціально-побутового обслуговування працівників, за якої розгляд цих розбіжностей передається до визначеного законодавством юрисдикційного органу [24, с. 124]. Із чого випливає висновок про первинність колективного трудового конфлікту.

А тому маємо друге зауваження стосовно наведеної вище позиції С.В. Єрохіна. Зокрема, сам учений визначає, що конфлікт передє спору, проте є складовою останнього. Вважаємо, що в такому разі цілком логічно припустити, що будь-який трудовий спір є конфліктом, який однак отримав свою нову правову форму у зв'язку зі зверненням сторін конфлікту до

компетентних органів задля 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. Саме такої позиції ми й дотримуємося в представленому науковому дослідженні.

Висновки. Отже, трудовий колективний конфлікт є категорією більш широкою, ніж колективний трудовий спір. Вирішення колективного трудового конфлікту відбувається між роботодавцем і працівниками (трудовими колективами) в неформальний спосіб шляхом нерегламентованих переговорів та інших процедур. У разі, якщо домовленості не досягнуті або ж сторони конфлікту взагалі не ведуть переговорів щодо його вирішення, починають діяти нормативні приписи, які встановлюють правові процедури розв'язання таких конфліктів, їхній зміст, суб'єктів, правовий статус органів, уповноважених їх вирішувати й інші аспекти, що набувають юридичного значення. У такому разі конфлікт вже стає колективним трудовим спором. Саме тому в назві представленого наукового дослідження ми оперуємо категорією «колективний трудовий спір». І тому вважаємо, що як у назві нормативно-правових актів, так і в їхньому тексті повинна бути використана єдина термінологія, позбавлена дуалістичного значення. У нормативному полі повинна вживатися конструкція «колективний трудовий спір». У цьому випадку, перш за все, ідеться про необхідність внесення відповідних змін до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1998. № 34. Ст. 227.
2. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05. Луганськ, 2005. 449 с.
3. Єрохін С.В. Роль посередництва у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів): дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Х., 2008. 173 с.
4. Сокол М.В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. К., 2010. 223 с.
5. Бахрах Д.Н., Никитушев Г.И. Акты управления (Значение, проблема исследований, понятие). Советское государство и право. 1989. № 7. С. 141–143.
6. Пчелін В.Б. Перегляд адміністративних актів органів внутрішніх справ: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07. Харків, 2011. 190 с.
7. Запара С.І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Х., 2005. 198 с.
8. Про затвердження Положення про трудовий арбітраж: наказ Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 р. № 135. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/mus9569?an=204&ed=2008_11_18
9. Про затвердження Положення про порядок реєстрації Національною службою посередництва і примирення висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів): наказ Національної служби посередництва і примирення від 25 березня 2014 р. № 21. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/mus22341?an=1&ed=2014_03_25
10. Про затвердження Положення про порядок підготовки пропозицій для усунення причин колективних трудових спорів (конфліктів): наказ Національної служби посередництва і примирення від 25 червня 2004 р. № 93. Бюлетень національної служби посередництва і примирення. 2004. № 8.
11. Про затвердження Методики аналізу соціально-економічних і соціально-трудова відносин та прогнозування колективних трудових спорів (конфліктів): наказ Національної служби посередництва і примирення від 27 червня 2000 р. № 50. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/mus453?an=810&ed=2003_09_03
12. Про затвердження Положення про примирну комісію: наказ Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 р. № 130. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/mus9403?an=169&ed=2008_11_18

13. Про затвердження Положення про порядок проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів): наказ Національної служби посередництва і примирення від 24 квітня 2001 р. № 92. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/mus596?an=2221&ed=2005_10_17
14. Про Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку: наказ Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 р. № 131. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/mus9493?an=364&ed=2008_11_18
15. Кабанець В.О. Щодо визначення понятійного апарату інституту трудових спорів. Право і безпека. 2005. № 4'5. С. 144–148.
16. Бурак В.Я. Поняття колективних трудових спорів. Бюлетень національної служби посередництва і примирення. 2002. №4. С. 45–46.
17. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: монографія. Одеса: Юридична література, 2001. 328 с.
18. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юрид. лит., 1969. 183 с.
19. Кабанець В.О. Теоретичні аспекти удосконалення інституту трудових спорів в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Х., 2007. 178 с.
20. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2009. 1736 с.
21. Юридична енциклопедія: в 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. К.: «Українська енциклопедія», 1998. Т. 3: К–М. К.: Вид-во «Юридична думка», 2001. – 792 с.
22. Великий енциклопедичний юридичний словник / За ред. акад. НАН України Ю.С. Шемшученка. К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2007. 992 с.
23. Философский энциклопедический словарь. М. : ИНФРА-М, 2012. 576 с.
24. Рибницький Г.В. Колективний договір в умовах ринкової економіки: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Х., 2003. 176 с.