

ПАНЧЕНКО А. О.

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
(Національний університет «Одеська
юридична академія»)

ЗАВАЛЬНЮК В. В.

доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри загальної теорії права
та держави
(Національний університет «Одеська
юридична академія»)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2025.3.2.80>

**ТРУДОВІ КОНФЛІКТИ ТА СПОРИ ЯК ПРАВОВІ КАТЕГОРІЇ:
ПОНЯТТЯ, ОЗНАКИ, ВИДИ ТА ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ В УМОВАХ
ВОЄННОГО СТАНУ**

У статті розглядаються трудові конфлікти та спори, у які можуть трансформуватися перші за відсутності ефективного вирішення. Особливо актуальним зазначене стає в умовах воєнного стану, який в загальному негативно вплинув на емоційний стан населення, його платоспроможність, зумовив кризу виробництва, посилив безробіття, спричинив необхідність внесення численних змін до законодавства тощо.

Аналізуються точки зору представників науки трудового права щодо змісту досліджуваних категорій. На основі цього авторами здійснюється спроба розмежування категорій «трудовий спір» та «трудовий конфлікт» із висновком про те, що конфлікт може перерости у спір за відсутності вирішення на етапі до моменту передачі його на розгляд у компетентні органи або до інституцій альтернативного розгляду спорів. Тобто не всі трудові конфлікти стають спорами. Конфлікт може тривати роками, в той час як сторони можуть не вдаватись до жодних зусиль для його вирішення.

У статті досліджуються причини виникнення трудових конфліктів із виділенням в їх числі економічних та неекономічних, мікропричин та макропричин тощо.

Окрема увага у роботі зосереджується на видах конфліктів. Пропонуються різні критерії для їх диференціації: 1) залежно від прояву конфліктності; 2) залежно від впливу на організацію (бізнес, колектив); 3) залежно від чисельності учасників; 4) залежно від форми вираження. Детально авторами розглядається традиційний поділ конфліктів за змістом на конфлікти права та конфлікти інтересів із доведенням доцільності виділяти також третю групу, в основі якої лежить емоційний та психологічний вимір. На існування неї мало звертається увага у спеціальній літературі, що є невиправданим.

Автори доходять висновку про те, що вирішення або профілактика виникнення конфліктів у трудових відносинах вимагає комплексного підходу, який би враховував права, інтереси сторін та емоційну складову напруженої ситуації. Стратегії вирішення конфліктів повинні виходити далеко за межі правових



засобів та містити дії, спрямовані на формування культури відкритого спілкування, справедливості, довіри та поваги.

Ключові слова: захист трудових прав, трудові спори, трудові конфлікти, трудові відносини, індивідуальні трудові спори, колективні трудові спори, працівник, роботодавець, правове регулювання, законодавство України.

Panchenko A. O., Zavalniuk V. V. Labor conflicts and disputes as legal categories: concept, signs, types and causes of occurrence in martial law

The article examines labor conflicts and disputes into which the former can transform in the absence of an effective solution. This becomes especially relevant in the conditions of martial law, which in general negatively affected the emotional state of the population, its solvency, caused a production crisis, increased unemployment, necessitated numerous changes to the legislation, etc.

The points of view of representatives of labor law science on the content of the studied categories are analyzed. Based on this, the authors attempt to distinguish the categories of «labor dispute» and «labor conflict» with the conclusion that a conflict can transform into a dispute in the absence of its resolution at the stage before it is transferred for consideration to the competent authorities or to institutions for alternative dispute resolution. That is, not all labor conflicts develop into disputes. The conflict can last for years, while the parties may not make any efforts to resolve it.

The article examines the causes of labor conflicts, highlighting economic and non-economic, micro- and macro-causes, and others.

Particular attention in the work is focused on the types of conflicts. Various criteria are proposed for their differentiation: 1) depending on the manifestation of conflict; 2) depending on the impact on the organization (business, team); 3) depending on the number of participants; 4) depending on the form of expression. The authors examine in detail the traditional division of conflicts by content into conflicts of law and conflicts of interest, proving the feasibility of also distinguishing a third group, based on the emotional and psychological dimension. Its existence is paid little attention in the special literature, which is unjustified.

The authors conclude that resolving or preventing conflicts in labor relations requires a comprehensive approach that would take into account the rights, interests of the parties, and the emotional component of a tense situation. Conflict resolution strategies must go far beyond legal means and include actions aimed at building a culture of open communication, fairness, trust, and respect.

Key words: protection of labor rights, labor disputes, labor conflicts, labor relations, individual labor disputes, collective labor disputes, employee, employer, legal regulation, legislation of Ukraine.

Постановка проблеми. Дотримання прав, свобод, законних інтересів громадян – одне із основних завдань, що стоїть перед кожною сучасною демократичною, правовою державою. За більш ніж тридцятирічний період незалежності Україною створено широке коло організаційних, економічних, правових механізмів забезпечення зазначеного, проте стверджувати про високу якість та результативність їх функціонування поки зарано, що спричиняє порушення, недотримання, обмеження існуючих прав та свобод. Не є виключенням у цьому сенсі сфера праці, що неабияк небезпечно саме тому, що права у цій сфері належать до категорії фундаментальних, тобто таких, від яких напряду залежить життя, благополуччя, можливість розвиватися та реалізуватися у суспільстві.

Існування різного розу негараздів породжує виникнення трудових конфліктів, які в процесі своєї динаміки можуть переростати у трудові спори, які, до речі, за своєю розповсюдженістю – серед перших з-поміж усіх категорій справ. Особливо актуальним зазначене стає в умовах воєнного стану, який в загальному негативно вплинув на емоційний стан



населення, його платоспроможність, зумовив кризу виробництва, посилив безробіття, спричинив необхідність внесення численних змін до законодавства тощо.

Відтак, важливість ефективного вирішення трудових спорів та розв'язання конфліктів важко переоцінити, адже зазначена категорія справ, вид конфліктів – максимально соціально-чутливі, людино орієнтовані, враховуючи це, будь-яке затягування чи зволікання може спричинити незворотні наслідки.

Загострення, негаразди, конфлікти, спірні ситуації, які можуть виникати на роботі, певною мірою провокують соціальну напруженість, адже незадоволеність людини в якості життя, змісті праці, рівні її оплати, умовах, можливості відпочивати та забезпечити такий відпочинок, який вона бажає – проблеми, від вирішення яких з-поміж іншого залежить здоров'я, психологічний стан, відчуття щастя не тільки окремої особи, сім'ї, а й соціальних груп, суспільства в цілому. Найскладнішим у цьому всьому є той факт, що саме в сфері праці кожна зі сторін відповідних відносин намагається зайняти позицію, яка нерідко несумісна з інтересами іншої сторони, що ускладнює вирішення конфлікту та слугує доведенню його до форми юридичного спору.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасному світі досліджувати різного роду конфлікти покликана окрема наука – конфліктологія, яка фокусується на вивченні природи, походження, причин виникнення, можливих шляхів подолання або способів розв'язання конфліктів. Ця наука перебуває на перетині із соціологією, політологією, психологією, історією, філософією, являючись комплексною. Відтак існує значний масив праць, присвячених досліджуваній проблематиці. Важливим предметом аналізу серед іншого виступають юридичні конфлікти, у числі яких досить значний масив займають конфлікти, які виникають в процесі праці. Окремим аспектам трудових конфліктів (спорів) присвячені роботи таких вчених, як Н.Б. Болотіна, І.В. Дашутін, М.І. Іншин, В.В. Лазор, Н.В. Уварова, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та інших. Проте дослідження особливостей трудових спорів (конфліктів) в умовах воєнного стану не позбавлене актуальності, адже практика демонструє суттєве зростання їх числа, а відтак необхідними є їх ефективне попередження та вирішення.

Виклад основного матеріалу. Справедливим буде стверджувати, що на сьогодні, враховуючи рівень розвитку юриспруденції та правового регулювання суспільних відносин, більшість конфліктів перебувають саме в межах відповідних правовідносин, що спричиняє необхідність вивчення конфліктів в правовій площині із приділення найбільшої уваги звісно розробці правових методів їх регулювання [1, с. 71-72]. У цьому сенсі юридичний конфлікт видається можливим називати найвищою та найбільш цивілізованою формою соціального конфлікту, адже його перебіг не є хаотичним, він має місце в межах певної процедури, є логічним та підкріплюється жорсткою аргументацією, а його вирішення здебільшого формалізоване та санкціоноване зі сторони держави.

Цікавими видаються міркування О.М. Обушенка, який розглядає юридичний конфлікт, з точки зору загальних напрацювань філософії, вказуючи на те, що конфлікт є об'єктивним явищем, розглядаючи яке, слід виходити із закону єдності та боротьби протилежностей як одного із фундаментальних законів філософії. Згідно із ним, як зазначає вчений, «складові частини будь-чого знаходяться в постійній взаємодії між собою. Така взаємодія передбачає як постійну єдність, так і постійну боротьбу (чи конфлікт), що й забезпечує послідовність розвитку матерії та суспільства [2, с. 19]». Таким чином, конфлікт в цілому та соціальний конфлікт, зокрема, являються формами взаємодії його суб'єктів (сторін). Одним із прикладів такої взаємодії власне і є трудові спори.

Єдиного підходу щодо визначення трудового спору на рівні доктрини трудового права не сформовано, існують різні точки зору вчених щодо змісту зазначеного поняття. Більше того, триває дискусія щодо співвідношення понять «трудоий спір» та «трудоий конфлікт». Так, у деяких спеціальних джерелах вони ототожнюються, у той час як іншими авторами здійснюється досить аргументоване їх розмежування. Повсюкчас в один ряд із згаданими вище категоріями також ставлять поняття «розбіжність».



Цінними, враховуючи це, є висновки, представлені у дисертації Н.В. Уварової, яка слушно зазначає, що найбільш широким за змістом видається термін «розбіжність», що означає «будь-які неспівпадіння, відмінності». Своєю чергою, конфліктом та спором слід позначати гостре протистояння, пряму конфронтацію, зіткнення діаметрально протилежних позицій щодо одного й того ж предмета. Вченою зазначається, що юридичний спір (зокрема трудовий) є своєрідною «формою існування та протікання юридичного конфлікту» [3, с. 12].

В.В. Лазор пропонує розглядати трудовий спір як суперечність, яка виражається у зіткненні протилежних інтересів різних учасників трудових правовідносин. На думку науковця: «конфлікт виявляється в різних поглядах працівника та роботодавця на встановлення та застосування умов праці» [4, с. 99]. Проте, в дійсності зводити сторін трудових відносин лише до кола двох названих не досить виправдано, адже крім індивідуальних широко представлені також колективні трудові відносини, які відмінні, з-поміж іншого, й за суб'єктний складом (трудоий колектив, професійні спілки, організації роботодавців та інші). Трудові спори без сумніву також можливі і в їх рамках.

Терміни «трудоий спір» та «трудоий конфлікт» не розмежовуються також на рівні чинного законодавства. Так, наприклад, в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР, очевидно, зазначені терміни вживаються як синоніми. Водночас, згідно зі ст. 2 Закону, під колективним спором (конфліктом) пропонується розуміти «розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудоих 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 їх положень; невиконання вимог законодавства про працю» [5]. Як бачимо із цього визначення, «розбіжність» також вживається законодавцем як поняття, тотожне спору та конфлікту. Своєю чергою, термін «індивідуальні трудові спори» в законодавстві не розкривається, незважаючи на те, що однойменна глава (Глава XV) є у КЗпП України.

Вдало у дисертації Н.В. Уварової звертається увага на те, що передумовою виникнення трудового спору може бути як реальний, так і уявний факт, наприклад, порушення норм трудового законодавства, невірне їх застосування або неналежне виконання трудових обов'язків. Що цікаво, в якості уявного факту вченою пропонується розуміти такий, «що розцінюється стороною конфлікту як реальний, втім насправді не є таким» [3, с. 23-24].

У доктрині трудового права представлена позиція, що трудовий спір відрізняється від просто розбіжностей чи конфлікту, передусім, тим, що переданий він на розгляд до спеціально уповноваженого юрисдикційного органу [1, с. 74]. Тобто, аж ніяк не всі конфлікти чи суперечності переростають у трудовий спір. Конфлікт може тривати роками, в той час як сторони можуть не вдаватись до жодних зусиль для його вирішення.

По суті трудовий спір – це своєрідний правовий стан, який виникає між учасниками трудових відносин (як індивідуальних, так і колективних) у зв'язку з вирішенням компетентним юрисдикційним органом у порядку, визначеному діючим законодавством, наявних між ними розбіжностей щодо правомірності певних дій (бездіяльності) сторони (сторін) під час застосування, реалізації, виконання положень централізованого трудового законодавства та (або) норм локальних нормативно-правових актів (зокрема, трудових договорів) [3, с. 3].

Так, трудовий спір характеризується наступними ознаками: 1) це трудовий конфлікт (розбіжність в інтересах), який перейшов у стадію вирішення його за допомогою залучення відповідного юрисдикційного органу; 2) предметом спору є права, свободи та законні інтереси у сфері праці; 3) його вирішення відбувається згідно з чітко передбаченою законодавством процедурою; 4) метою вирішення трудового спору є усунення незаконних обмежень щодо реалізації належних стороні прав, відновлення порушених прав, встановлення правочинності позицій сторін.

Причини виникнення трудових конфліктів, які в подальшому можуть трансформуватись у спір, активно досліджувались у літературі.



Досить слушно в цілому зазначає О.М. Ярошенко, що «відсутність механізму належного законодавчого регулювання відносин, пов'язаних з розглядом трудових спорів, і недооцінка важливості примирення сторін у процесі вирішення трудових спорів самі собою є причинами, що породжують трудові конфлікти» [6, с. 211].

Заслуговує на увагу поділ причин виникнення трудових конфліктів на економічні (незаконні залучення до роботи понад норму, неоплачувані святкові дні, несправедливий розподіл премій, незаконні звільнення) та неекономічні (мобінг, нерівне ставлення, погане поводження) тощо.

Крім цього, в основі конфлікту можуть лежати макропричини (стан економіки, морально застарілі технології, міжнародне середовище) та мікропричини (система оплати праці, інтенсивність праці, робочий час) тощо. Загалом до конфліктів у трудовому середовищі призводять несправедливість у розподілі доходів, відсутність передбачених трудовим законодавством гарантій, зловживання роботодавцем своїм становищем тощо.

За результатами досліджень, проведених у Бельгії та США, причинами трудових конфліктів частіше за все є: 1) фактори навколишнього середовища; 2) фактори, пов'язані з цілями і підходами до їх досягнення, нерівне ставлення; 3) фактори відносин між окремими особами, групами або організаціями. В Китаї такими основними причинами називають обмеження прав та законних інтересів працівника з боку роботодавця, що виражається в нечітко сформульованих умовах контракту, низькому рівні укладанні контрактів або неоформленні працівників, поганих умовах праці, тривалому робочому часі, відсутності належної охорони праці та соціального забезпечення [7, с. 56].

У літературі з точки зору прояву конфліктності у трудових відносинах трудові конфлікти диференціюються на приховані (імпліцитні) та відкриті (експліцитні). Перші проходять у такий спосіб, щоб спричинити дезорганізацію, проте у завуальованій або нецілеспрямованій формі (їх проявами можуть бути прогули, плинність кадрів, неефективна або повільна робота, байдужість до неї, крадіжки/розкрадання, саботаж, донесення). Як правило, суб'єктом зазначених дій виступають працівники, а не роботодавці. Відкриті (явні) конфлікти відбуваються за для привернення уваги до проблеми (страйки, пікети, бойкоти тощо). Здебільшого такі конфлікти організовуються профспілками або активними членами трудового колективу. Також за чисельністю учасників конфлікти поділяються на індивідуальні та колективні. У деяких джерелах йдеться також про третій вид – групові (які охоплюють групу працівників, об'єднаних спільною претензією) [7, с. 57].

На підставі такого критерію для диференціації, як вплив на організацію (бізнес, колектив), пропонується виділяти: а) конструктивні конфлікти, які сприяють вирішенню проблем, покращенню умов праці, часом – формуванню інноваційних ідей, прийняттю прогресивних рішень; б) деструктивні конфлікти, що призводять до зниження продуктивності праці, погіршення морального клімату та втрати репутації роботодавця чи організації.

Зазначені види конфліктів умовні та можуть трансформуватись один в інший.

Залежно від форми вираження конфлікту можуть виражатись по-різному: від дискусій до судових позовів. На основі цього, видається можливим поділити конфлікти на: а) вербальні – дискусії, переговори, публічні заяви та інше; б) дії протесту – страйки, бойкоти, відмова виконувати обов'язки; в) юридичні дії, які можуть виражатись у скаргах до Державної служби України з питань праці, судових позовах, зверненні до альтернативних способів вирішення трудових спорів [7, с. 57].

Недоліком класифікації є те, що описані види конфліктів не демонструють сутності розбіжностей між працівником та роботодавцем, а вказують на форму, зовнішній їх прояв. Своєю чергою, основною причиною трудового конфлікту майже завжди є те, що сторони трудових відносин не можуть досягти компромісу, який би охоплював взаємні інтереси, враховував права та, що важливо, емоції.

Як відомо, традиційно конфлікти у трудових відносинах поділяються на конфлікти інтересів (несправедливі умови праці, оплата та умови праці) та конфлікти прав (їх порушення



чи обмеження, які виражаються, наприклад, у нехтуванням обов'язковості сплати страхових внесків, незаконній відмові у прийомі на роботу чи звільненні).

Заслугує підтримку виділення у спеціальній літературі третьої групи конфліктів, яка розглядається через психологічний та емоційний виміри, що нерідко лежать в основі напруженої атмосфери на роботі. Такі конфлікти породжуються міжособистісними проблемами, неповагою до гідності працівників, нехтуванням чи зниженням цінності їх вкладу у загальний виробничий результат, відсутністю гармонії та балансу між особистим життям та роботою тощо. Частіше за все вони є неявними. Як вдало підкреслюється В.В. Картавих: «включення емоційного виміру підкреслює багатогранну природу конфліктів у трудових відносинах, демонструючи, що вони є не лише правовими та економічними, але й глибоко психологічними» [7, с. 57].

На основі цього, видається можливим висувати, що вирішення або профілактика виникнення конфліктів у трудових відносинах вимагає комплексного підходу, який би враховував права, інтереси сторін та емоційну складову напруженої ситуації. Стратегії вирішення конфліктів повинні виходити далеко за межі правових засобів та містити дії, спрямовані на формування культури відкритого спілкування, справедливості, довіри та поваги. Вони мають сприяти посиленню почуття цінності у працівників. Інакше неминуче настане зниження рівня прихильності до компанії або роботодавця, зростуть наміри звільнення чи бажання деструктивної поведінки. Простіше кажучи, працівник не повинен розцінюватись як «ресурс» для досягнення цілей.

Варто зупинитись на тому, що спори на робочому місці можуть мати вплив на психологічний стан працівників. Постійні напруга та стрес призводять до зниження задоволеності від роботи, сприяють втраті мотивації та збільшенню відчуття втомленості, апатії чи навіть агресії. Зазначене може позначатись на продуктивності та якості роботи, бажанні продовжувати працювати [8].

Висновки і пропозиції. Отже, слід дійти висновків, що загалом дослідження проблематики трудових конфліктів та спорів – досить перспективний та актуальний напрям наукових пошуків.

Першопричиною більшості конфліктів на роботі є розбіжності між очікуваннями і реальними умовами праці, між інтересами роботодавців і працівників. Ефективному їх вирішенню може слугувати лише глибоке розуміння сутності розбіжності, максимально можливе врахування інтересів учасників, а також вміле володіння різними методами вирішення конфліктів у трудових відносинах за для досягнення важливої мети – стабільності, правопорядку та позитивного робочого клімату.

Фінальним етапом розв'язання трудових конфліктів в ідеалі повинно бути усвідомлення, що кожна із таких ситуацій несе в собі потенціал для змін на краще, вдосконалення процесу праці, оптимізації трудового середовища та налагодження відносин у колективі.

Список використаної літератури:

1. Іншин М.І. Трудові конфлікти та трудові спори у системі соціальних конфліктів. *Форум права*. 2006. № 2. С. 71–75.
2. Обушенко О.М. Особливості вирішення службово-трудова спорів та правового захисту працівників ОВС України: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. НУВС. Харків, 2002. 215 с.
3. Уварова Н.В. Проблеми теорії та практики вирішення трудових спорів: автореф. дис. ... д.ю.н.: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Харківський національний університет внутрішніх справ України. Харків, 2018. 35 с.
4. Лазор В.В. Колективні трудові спори і конфлікти: теоретичний аспект. *Право і безпека*. 2002. № 4. С. 98–102.
5. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. С. 227.



6. Ярошенко О.М. Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів. *Вісник Академії правових наук*. 2005. № 1 (40). С. 207–213.
7. Картавих В.В. Поняття «конфлікт у трудових відносинах»: причини, класифікація. *Правові новели. Юридичний науковий журнал*. 2024. № 24. С. 55–60.
8. Венгерак Ю.О., Гузар В.Г. Виникнення та вирішення трудових конфліктів у сучасному ринковому середовищі. *Академічні візії*. 2024. Вип. 30. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/1059/950>

