

Виникнення та вирішення трудових конфліктів у сучасному ринковому середовищі *

Венгерак Ю. О.¹, Гузар В. Г.²

Опубліковано	Секція	УДК
30.04.2024	Право	341.9:331.109

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11091399>

Ліцензовано за умовами Creative Commons BY 4.0 International license

Анотація. Наукова стаття розглядає актуальне питання - виникнення та вирішення трудових конфліктів у сучасному ринковому середовищі. У роботі здійснюється аналіз основних причин виникнення трудових спорів, серед яких порушення законодавства про працю, недостатнє знання трудового законодавства, порушення положень колективних договорів та інші. Також розглядаються різні стратегії вирішення трудових конфліктів, такі як переговори, медіація та судове врегулювання, із наголосом на важливість вибору належного підходу в кожному випадку. Стаття досліджує наслідки трудових спорів, такі як втрата довіри, погіршення продуктивності та фінансові втрати, та робить висновок про необхідність своєчасного та ефективного вирішення таких конфліктів для забезпечення стабільності та позитивного клімату на робочому місці.

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудові права, індивідуальний трудовий спір, колективний трудовий спір, причини конфліктів, стратегії вирішення, переговори, медіація, судове врегулювання

The emergence and resolution of labor conflicts in the modern market environment

Annotation. The article addresses the current issue in the modern organizational environment – resolving and managing labor disputes. The analysis of the main reasons for the emergence of labor disputes reveals various factors. Particularly important among them are violations of labor legislation, which may include failure to comply with rights and obligations, non-fulfillment of labor contract terms, or illegal dismissal. In addition, insufficient knowledge of labor legislation can also contribute to conflicts, especially among new employees or in the face of rapid legislative changes. In light of these factors, the study emphasizes the importance of considering different strategies for resolving labor conflicts. For example, negotiations can be an effective way to reach a compromise, mediation helps parties find a common solution

* Науковий керівник: Остапенко Л.О. д.юр.н., професор кафедри цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, доцент Національний університет «Львівська політехніка»

¹ студентка II курсу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, Національний університет «Львівська політехніка

² студентка II курсу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, Національний університет «Львівська політехніка

with the assistance of a third independent party, and judicial resolution may be necessary in complex cases where other methods fail. The importance of choosing the appropriate approach for each specific case is emphasized. Such an approach helps ensure effectiveness and fairness in resolving labor conflicts, fosters understanding between parties, and maintains a positive work environment. The article also thoroughly examines the consequences of labor disputes, which can have a significant impact on the enterprise and its employees. One of the consequences is the loss of trust between conflicting parties, which can further deteriorate relationships and cooperation. Decreased productivity is also a serious consequence of labor disputes. Additionally, financial losses can occur for both employers and employees as a result of labor disputes. For example, strikes and other forms of protests can lead to loss of income for the enterprise, while lawsuits or job loss can result in financial difficulties for employees. The conclusion is drawn that effective and timely management of labor conflicts is critically important for ensuring stability and a positive work climate in the enterprise. Understanding the reasons for the emergence and consequences of labor disputes allows for the development of effective conflict management strategies and prevention of their escalation.

Keywords: employee, employer, labor rights, individual labor dispute, collective labor dispute, causes of conflicts, resolution strategies, negotiations, mediation, judicial resolution

Вступ

Трудові спори на робочому місці є звичайними явищами в сучасному суспільстві. Швидка зміна економічних, технологічних та соціокультурних умов призводить до появи нових проблем та труднощів, які вимагають адаптації та вирішення. У контексті цього, важливо зрозуміти актуальність дослідження трудових спорів та їх вплив на якість життя працівників та ефективність підприємств.

Метою цього дослідження є розкриття суті та значення трудових спорів, а також визначення стратегій їхнього вирішення.

Для досягнення цієї мети поставлено ряд завдань. По-перше, трудові спори можуть погрожувати соціальній стабільності та мирному співіснуванню у суспільстві, саме тому важливим є розуміння їх природи та факторів, що впливають на їх виникнення, це дозволить розробити стратегії запобігання та вирішення таких конфліктів. Крім того трудові спори можуть негативно впливати на ефективність роботи підприємств, їхню конкурентоспроможність та фінансовий стан, саме тому дослідження дозволить розробити стратегії управління персоналом та медіації, спрямовані на підвищення продуктивності та зниження конфліктності на робочому місці. Також дослідження трудових спорів сприятиме зрозумінню причин та механізмів порушення прав працівників. Це важливо для розробки ефективних заходів правового захисту працівників та забезпечення справедливих умов праці.

Результати

У сучасному світі трудові спори стали неодмінною складовою частиною соціально-економічних відносин. Вони виникають у зв'язку з невирішеними питаннями між працівниками та роботодавцями щодо умов праці, прав та обов'язків. Варто розглянути дефініції терміну «трудові спори».

Трудовий спір як конфлікт інтересів - це ситуація, коли виникають невирішені розбіжності між працівниками та роботодавцями щодо умов праці, прав та обов'язків. Цей конфлікт може виникнути через різницю у сприйнятті та інтерпретації умов трудового контракту, невиконання обіцянок, а також через відчуття недоліку з боку однієї зі сторін.

Трудовий спір як форма вираження протесту - для деяких працівників та професійних груп трудовий спір стає засобом вираження свого незадоволення політикою або

практикою роботодавця, а також бажанням захистити свої права та інтереси. Це може приймати форму страйку, протестних акцій або інших форм спільної діяльності. Трудовий спір як шлях до досягнення угоди - у деяких випадках трудовий спір може бути використаний як засіб досягнення угоди між сторонами. Він може спонукати до переговорів та узгодження компромісів з метою вирішення конфлікту та досягнення взаємовигідних умов для обох сторін.

Ці визначення відображають різні аспекти та інтерпретації поняття "трудовий спір", від повсякденного конфлікту інтересів до складних соціально-політичних процесів.

Згідно зі статтею 2 КЗпП, працівники мають право на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, за винятком випадків, передбачених законодавством. Це відкриває можливість працівникам захищати свої трудові права через судову систему, що є важливим механізмом забезпечення справедливості та захисту інтересів працівників. [5]

Варто вказати, що дані спори можуть бути індивідуальними або колективними. Індивідуальний трудовий спір полягає в нерозроблених шляхом прямих домовленостей конфліктах між окремим працівником і власником або уповноваженим органом підприємства. Виникнення індивідуального трудового спору зазвичай відзначається поданням заяви до відповідного органу, який займається розглядом трудових спорів. [6]

Колективні трудові спори виникають при непогодженнях між сторонами соціально-трудових відносин у таких питаннях:

1. Встановлення або зміни умов праці та виробничого середовища, які мають соціально-економічне значення для працівників.
2. Укладення або зміни колективного договору чи угоди, що стосуються умов праці та зв'язаних із ними прав та обов'язків.
3. Невиконання положень колективного договору чи угоди в цілому або окремих їхніх положень.
4. Порушення вимог законодавства про працю, які відносяться до прав та обов'язків працівників та роботодавців.

Трудові спори є невід'ємною частиною сучасного ринку праці, і їхні причини можуть бути різноманітними та складними. [2]

По-перше, порушення законодавства про працю виступає як одна з найбільш поширених та вагомих причин виникнення трудових конфліктів. Відображаючи основоположні принципи та норми, це законодавство визначає права та обов'язки як працівників, так і роботодавців, створюючи рамки для регулювання трудових відносин. Коли права працівників порушуються або ігноруються, це може викликати велике невдоволення та обурення серед працівників. Наприклад, рішення про розірвання трудового договору без належного додержання процедур чи відсутність належного повідомлення щодо переведення на іншу роботу можуть порушити законні права працівників та погіршити їхнє матеріальне та соціальне становище. Такі порушення створюють нерівність влади та можуть порушити довіру між сторонами трудових відносин. У результаті це може призвести до загострення конфлікту, вираженого в формі протестів, скарг до правоохоронних органів або навіть судових позовів. Таким чином, порушення законодавства про працю не лише створює проблеми для окремих працівників, але й може спричинити серйозні трудові конфлікти, які впливають на всю організацію та суспільство в цілому. Вирішення цих конфліктів вимагає не лише усунення порушень, але й відновлення взаємовідносин та відновлення довіри між сторонами трудових відносин.

Також причиною є порушення положень колективних договорів - це є серйозною проблемою, яка часто стає причиною трудових конфліктів між працівниками та роботодавцями. Колективні договори є важливим інструментом регулювання трудових

відносин, оскільки вони встановлюють права та обов'язки як працівників, так і роботодавців, а також умови праці та умови працівників. Недотримання зобов'язань, передбачених колективним договором, може порушити довіру між сторонами трудових відносин і призвести до невдоволення серед працівників. Наприклад, якщо роботодавець не дотримується умов щодо заробітної плати, робочого часу чи умов безпеки на роботі, це може викликати обурення серед працівників і призвести до конфліктів. Крім того, порушення колективних договорів може також підірвати авторитет профспілок та інших представників працівників, які укладають ці договори від їх імені. Це може призвести до зниження довіри до профспілок і до збільшення напруги в трудових відносинах.

Також недостатнє знання трудового законодавства є важливим чинником, що часто спричиняє виникнення трудових конфліктів між працівниками та роботодавцями. Ключовим аспектом успішних трудових відносин є розуміння та дотримання прав і обов'язків, які встановлені законодавством. Працівники, які не мають належного розуміння своїх прав та обов'язків, можуть стати жертвами експлуатації або недоліків у робочих умовах. Вони можуть не знати про свої права на відпочинок, оплату праці, відшкодування за робочі травми, або про процедури вирішення трудових спорів. Це може призвести до виникнення непорозумінь та конфліктів з роботодавцями, особливо в тих випадках, коли роботодавці не дотримуються законодавчих вимог. З іншого боку, недостатнє знання роботодавцями трудового законодавства може призвести до порушень прав працівників і, відповідно, до конфліктів. Якщо роботодавці не дотримуються законних вимог щодо умов праці, оплати праці чи інших аспектів трудових відносин, це може викликати невдоволення серед працівників та призвести до виникнення конфліктів та судових позовів. Таким чином, розуміння та дотримання трудового законодавства є важливим для забезпечення гармонійних трудових відносин та запобігання конфліктам між сторонами.

Причиною теж є відсутність чітких вказівок у законодавстві стосовно правового регулювання певних трудових відносин. Коли законодавство не надає вичерпних вказівок щодо певних аспектів робочого життя, це може призвести до розбіжностей в тлумаченні та застосуванні норм, що в свою чергу може викликати непорозуміння та конфлікти між сторонами трудових відносин. Наприклад, відсутність чітких правил щодо деяких аспектів робочого часу, відпусток або виплат компенсацій може викликати розбіжності в тлумаченні між працівниками та роботодавцями. Кожна сторона може мати власне уявлення про те, які умови є відповідними або прийнятними, що може призвести до конфлікту і невизначеності. У таких ситуаціях необхідності у роз'ясненні та інтерпретації законодавства може призвести до затягнених дискусій та виникнення трудових спорів. Відсутність чітких правил може також призвести до нестабільності у трудових відносинах та недовіри між сторонами. [3]

Варто зазначити, що трудові спори мають потенціал великої руйнівної сили для взаємин між працівниками, роботодавцями та всією робочою спільнотою. Погіршення взаємин може мати серйозні наслідки для робочого середовища та ефективності колективу.

Найбільш очевидним наслідком трудових спорів є розлад в комунікації між працівниками та керівництвом. Непорозуміння та образливість можуть привести до загострення конфлікту, що в свою чергу призведе до розділення робочого колективу на "власну" та "чужу" сторони. Такий розділ може погіршити колективну спроможність та призвести до втрати співпраці та довіри, які є ключовими складовими успіху будь-якої організації.

Більше того, спори на робочому місці можуть мати вплив на психологічний стан працівників. Постійний стрес та напруга можуть призвести до зниження задоволеності від роботи, втрати мотивації та збільшення відчуття втомленості. Це, в свою чергу, може

вплинути на продуктивність та якість роботи. Тому важливо вчасно виявляти та вирішувати трудові конфлікти, сприяти відкритій та ефективній комунікації між всіма сторонами та створювати сприятливу атмосферу в колективі, де працівники відчують себе поважними та підтриманими. Тільки такі заходи можуть запобігти втраті довіри та погіршенню взаємин, забезпечуючи стабільність та успішність робочого колективу.

Трудові спори, безперечно, можуть суттєво підірвати продуктивність на робочому місці. Напруга, неспокій та невизначеність, які супроводжують конфліктні ситуації, часто відволікають працівників від їхніх професійних обов'язків та завдань. Коли у робочому середовищі панує атмосфера конфлікту, працівники можуть витрачати більше часу та енергії на вирішення проблем та ведення дискусій, а не на виконання своїх обов'язків. Це може призвести до зниження швидкості та якості виконання роботи, оскільки працівники можуть бути менш сконцентровані та ефективні в такому стресовому та нестабільному середовищі. Крім того, негативний вплив на продуктивність може бути також пов'язаний із загальною атмосферою на робочому місці. Якщо працівники відчують напругу та невпевненість, це може вплинути на їхню мотивацію та бажання приносити якісні результати. [1]

Трудові спори можуть призвести до серйозних фінансових втрат як для працівників, так і для роботодавців. Це може стати результатом різноманітних ситуацій, які виникають внаслідок конфліктів на робочому місці. Одним з очевидних випадків фінансових втрат для роботодавців є втрата доходів внаслідок страйків або інших форм протесту працівників. Зупинка виробництва або низький рівень продуктивності може призвести до значних фінансових збитків для підприємства через втрату продажів та збільшення витрат. З іншого боку, працівники також можуть стикатися з фінансовими втратами у випадку втрати робочого місця через трудові спори або судові позови. Втрата доходу може вплинути на їхню фінансову стабільність та здатність забезпечити себе та свої сім'ї. Крім того, фінансові втрати можуть включати витрати на юридичний захист та судові процедури для обох сторін. Витрати на юридичний консалтинг та судові витрати можуть бути значними і додатково обтяжувати фінансове становище сторін у трудовому конфлікті. [9]

Трудові спори можуть бути складними, але існують різні стратегії вирішення, які можуть допомогти знайти компроміс та вирішити конфлікт. Переговори є однією з найбільш ефективних та поширених стратегій вирішення трудових конфліктів. Цей підхід дозволяє сторонам конфлікту відкрито обговорювати свої позиції та інтереси з метою знайти спільне вирішення, яке задовольняє потреби обох сторін. Одним із ключових елементів успішних переговорів є відкритість. Сторони повинні бути готові відкрито висловлювати свої погляди та потреби, а також слухати позицію іншої сторони. Відкритість допомагає збільшити рівень взаєморозуміння та сприяє побудові довірливих відносин між сторонами. Важливою складовою успішних переговорів є також взаєморозуміння. Сторони повинні намагатися зрозуміти позицію та інтереси один одного, щоб знайти компромісне рішення, яке враховує потреби обох сторін. Це може вимагати емпатії та готовності поставити себе на місце іншої сторони. Ключовим аспектом переговорів є готовність до компромісу. Жодна сторона не завжди отримає все, що вона хоче, і готовність до поступок може бути необхідною для досягнення загальної згоди. Гнучкість та відкритість до альтернативних варіантів рішень дозволяють сторонам знайти взаємовигідне вирішення конфлікту. Таким чином, переговори є важливим інструментом вирішення трудових конфліктів, який дозволяє сторонам знайти компроміс та досягти спільної згоди. Відкритість, взаєморозуміння та готовність до компромісу є ключовими принципами, які допомагають забезпечити успішний результат переговорів. [8]

Медіація є важливим та ефективним інструментом вирішення трудових конфліктів. Цей процес включає участь незалежної третьої сторони, яка допомагає

сторонам у конфлікті знайти спільне рішення. Важливою особливістю медіації є те, що медіатор не має права приймати рішення за сторони, він лише допомагає їм знайти взаємоприйнятне вирішення. Однією з ключових переваг медіації є те, що вона дозволяє сторонам вирішувати свої розбіжності самостійно, з допомогою медіатора як об'єктивного посередника. Це сприяє підвищенню рівня довіри між сторонами та може забезпечити стійке рішення конфлікту. Медіація також є ефективним способом вирішення конфліктів у випадках, коли сторони мають складні відносини або відчувають емоційне напруження. Процес медіації дозволяє сторонам відкрито висловлювати свої погляди та потреби, а також сприяє збереженню або відновленню комунікації між ними. Однак, важливо пам'ятати, що медіація може не підійти для всіх випадків конфліктів. У деяких ситуаціях, де існує нерівність влади або недостатня готовність однієї зі сторін до співпраці, інші стратегії вирішення конфліктів можуть бути більш ефективними. [7]

Судове врегулювання трудових спорів є останнім заходом, який сторони можуть використати для вирішення конфлікту, коли всі інші стратегії не допомогли досягти узгодження. Цей підхід передбачає вирішення спору через судову систему, де незалежний суддя приймає рішення, що стає обов'язковим для обох сторін. Судове врегулювання може бути довгим та витратним процесом. Судові справи можуть тривати місяці або навіть роки, в залежності від складності справи та навантаження судової системи. Крім того, судові витрати, такі як юридичні витрати та витрати на судові витязки, можуть бути значними. Однак у деяких випадках судове вирішення може бути єдиним способом досягнути справедливості. Наприклад, якщо одна зі сторін відмовляється взяти участь у переговорах або не виконує рішення, прийняте в результаті медіації або арбітражу, інша сторона може звернутися до суду для захисту своїх прав. Судове врегулювання також може забезпечити стабільне та обов'язкове рішення, що стає підставою для подальшого виконання. Це може бути особливо важливим у випадках, коли одна зі сторін не дотримується умов попередньої угоди або рішення, прийнятого в інших формах вирішення спору. Отже, судове врегулювання трудових спорів є останнім резервом, який може бути використаний для досягнення справедливості та вирішення конфліктів, коли всі інші методи вирішення не принесли результату. Цей підхід потребує уважного розгляду та врахування всіх аспектів справи, з метою забезпечення справедливого рішення для обох сторін. [4]

Отже, вибір стратегії залежить від конкретних обставин кожного спору, проте мета залишається незмінною: досягнення справедливих та рівних рішень, які забезпечують стабільність та позитивний робочий клімат.

Висновки

У висновку своєї наукової роботи про трудові спори можна підкреслити кілька ключових моментів. Трудові спори є неунікним явищем в сучасному ринковому середовищі праці. Вони можуть виникати з різних причин, включаючи непорозуміння між працівниками та роботодавцями, порушення трудового законодавства, конфлікти інтересів чи недоліки в управлінні. Спроби запобігти їх виникненню абсолютно неможливі, оскільки усі сторони взаємодіють у складному та динамічному середовищі.

Ефективне вирішення трудових конфліктів стає ключовим елементом для забезпечення стабільності та продуктивності на робочому місці. Коли конфлікт надто довго залишається невирішеним, це може призвести до загострення ситуації, втрати довіри та збільшення негативного впливу на психологічний клімат в колективі. Отже, активне та своєчасне втручання для вирішення конфлікту є важливим кроком для підтримки здорової робочої атмосфери.

Розглядаючи стратегії вирішення трудових спорів, важливо враховувати контекст кожної ситуації. Переговори можуть бути корисними в тих випадках, коли

сторони мають можливість досягти взаємоприйняттого рішення шляхом діалогу та компромісу. Медіація може бути ефективним способом для розблокування конфлікту та знайдення рішення за допомогою незалежного посередника. У той же час, судове вирішення може стати необхідним, якщо інші методи не призводять до результату або якщо конфлікт потребує офіційного рішення.

Узагальнюючи, ефективне вирішення трудових спорів вимагає комплексного підходу та залучення різних стратегій в залежності від конкретних обставин. Однак важливо пам'ятати, що кінцева мета у всіх випадках полягає в досягненні справедливого та мирного вирішення, яке задовольняє інтереси всіх сторін.

Список використаних джерел

1. Біловодська О. А. Управління конфліктами в системі управління людським потенціалом підприємств. Економіка і суспільство. 2017. № 10. С. 177–182 URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/63840> (дата звернення 25.04.2024)
2. Бонтлаб В. В. Проблеми теорії та практики нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів), Київ, 2019.с. 437
3. Бущенко П.А., Слюсар А.М., Трудові спори та порядок їх розгляду, Харків, 2013. с. 110
4. Дашутін І.В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2008. с. 17
5. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 25.04.2024)
6. Лозовой С. В. Правове регулювання індивідуальних трудових спорів, Луганськ, 2009. С. 20
7. Фокіна Т. Альтернативні методи врегулювання трудових спорів. Бюлетень Національної служби посередництва й примирення. 2012. № 5-6. С. 14-18.
8. Шинкар Т.І. Сутність процедур примирення в системі альтернативного вирішення юридичних конфліктів (спорів). Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія. Юридичні науки. 2017. № 876. С. 219–226.
9. Suzhou Wang, Yanhong Tu. A New Perspective: The Framework of Trust Violation and Labor Disputes. Advances in Economics, Business and Management Research: 3rd International Conference on Economic and Business Management. Feb. 2018. P. 27–31. URL: <https://cutt.ly/p3216o6>