

One of the guarantees of providing a qualified legal assistance by advocates is the guarantee of advocacy itself. In particular, according to the article number 23 of Ukrainian Law "About the Bar and advocacy", advocate's professional rights, honor and dignity are guaranteed by the Constitution of Ukraine, by this law and others. Inter Alia, any interference and obstruction in advocacy are prohibited; it is prohibited to require counsel, his deputy, intern, the person, who is in labor relations with counsel, on which the legal practice and advocacy was suspended or terminated. One more guarantee of the legal assistance's qualification is an opportunity to stop the legal practice and advocacy from the day of adopting the resolution about non-fulfillment or particular fulfillment the advocate's professional obligations (the resolution adopted by Disciplinary Commission); from the day of adopting the resolution about systematic or rude single violation of legal ethics, which undermine the authority of Ukrainian Bar (the resolution adopted by Disciplinary Commission).

Key words: human rights mechanism, the Bar, advocate (attorney, counsel), qualified legal assistance, human rights, constitution.

УДК 349.2

Б. М. ЖАРИК,
аспірант

ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО КОНФЛІКТУ ТА ПРИЧИНИ ЙОГО ВИНИКНЕННЯ

У статті розглядаються наукові підходи до розкриття поняття «трудоий конфлікт». Виокремлені розмежування в поняттях «трудоий конфлікт» і «трудоий спір». На підставі проведеного дослідження виокремлені основні характеристики трудового конфлікту та проаналізовані основні причини його виникнення.

Ключові слова: трудове право, конфлікт, соціальний конфлікт, трудоий конфлікт.

Жарик Б. М. Понятие трудового конфликта и причины его возникновения

В статье рассматриваются научные подходы к раскрытию понятия «трудоий конфликт». Выделены разграничения в понятиях «трудоий конфликт» и «трудоий спор». На основании проведенного в статье исследования выделены основные характеристики трудового конфликта и проанализированы основные причины его возникновения.

Ключевые слова: трудовое право, конфликт, социальный конфликт, трудоий конфликт.

Zharyk B. M. Definition of labor conflict and causes of its origin

The article deals with scientific approaches to articulation the concept "labor conflict". Highlighted delineations between definitions "labor conflict" and "labor dispute" Based on made investigation, defined main characteristics of labor conflict and causes if its origin.

Key words: labor law, conflict, social conflict, labor conflict.

На сучасному етапі становлення та розвитку Української держави, відновлення зростання національної економіки та як результат підвищення добробуту суспільства можливе виключно за наявності соціального миру та порозуміння, а також високої продуктивності праці. Досвід країн Європейського Співтовариства в галузі розробки та застосування правових норм, що сприяють покра-

щенню соціального клімату та розвитку національних економік, дає підстави для висновку, що основним завданням національного трудового права має бути максимальне унеможливлення виникнення небезпечних для соціального миру та порозуміння чинників, що, у тому числі, є наслідками не належним чином урегульованих відносин у сфері найманої праці.

Для подальшого формування нормативно-правової бази, що дала б змогу максимально запобігти виникненню конфліктів між учасниками трудових правовідносин та ефективно врегулювати конфлікти, що вже виникли між такими учасниками, доцільним постає питання щодо правового обґрунтування самого поняття «конфлікт» та визначення кола підстав його виникнення.

Проблематику конфліктів різних галузей національного права досліджували в наукових працях такі вчені та дослідники, як Ю. Тодика, О. Глухова, А. Єзеров, Л. Герасіна, М. Панов, Т. Пряхіна. Метою даної статті є визначення сутнісних ознак конфлікту з точки зору використання його як категорії науки трудового права.

Питання виникнення конфліктів, природа їх перебігу, способи їх попередження та вирішення, здебільшого є предметом дослідження вчених-соціологів і фахівців у галузі конфліктології. Вітчизняні та зарубіжні правники часто, намагаючись розробити механізми правового врегулювання вирішення тих чи інших суспільних суперечностей та відносин, не приділяють уваги природі виникнення таких суперечностей та залишають поза увагою правове обґрунтування самого поняття «конфлікт».

Загалом конфлікт як соціальне явище притаманний будь-якому суспільству внаслідок існування протилежних поглядів і обстоювання суб'єктами конфлікту позицій, не сумісних з інтересами протилежної сторони.

Загалом, сучасні дослідники розглядають конфлікт, використовуючи при цьому системний підхід, а не зосереджуючись на поглядах на нього з позицій якоїсь однієї наукової дисципліни та намагаються охопити широке коло питань при побудові конфліктологічних концепцій. Це визначення самого поняття конфлікту, розкриття природи конфлікту як особливого суспільного явища, причин і умов виникнення конфлікту і конфліктних ситуацій, можливостей їх прогнозування і вирішення¹.

Відповідно до концепції американського соціолога Кеннета Боулдинга, що на початку 1960-х років розробив універсальне вчення про конфлікт – «загальну теорію конфлікту», викладену у книзі «Конфлікт і захист: Загальна теорія», конфлікт – це загальна категорія, притаманна живому і неживому світові, яка виступає базовим поняттям для аналізу процесів соціального, фізичного, хімічного та біологічного середовища².

Німецький соціолог і філософ ліберальної спрямованості Р. Дарендорф визначає соціальний конфлікт як «будь-яке відношення між елементами, яке можна охарактеризувати через об'єктивні («латентні») або суб'єктивні («явні») протилежності»³.

З точки зору Дарендорфа, специфіка соціальних конфліктів полягає в їх зумовленості соціальною структурою, а саме – структурою «соціальних позицій і ролей»⁴, розподілом на правлячих і керованих у «імперативно координованих асоціаціях», під якими розуміються будь-які форми асиметричного розподілу влади: держава, фірма, церква, політична партія, футбольний клуб тощо.

Класифікація соціальних конфліктів здійснюється за двома критеріями: «діапазон соціальної єдності, всередині якого існує конфлікт» і співвідношення рангів елементів, що беруть участь у конфлікті. Поєднання названих критеріїв класифікації породжує велике різноманіття видів конфліктів⁵.

Вітчизняна конфліктологічна думка відстає від надбань західної теорії. І це стосується не тільки України, а всього пострадянського простору, де тривалий час неподільно панувала марксистська доктрина. Необхідно зазначити, що у марксистській проблемі конфлікту отримала звужене тлумачення, бо конфлікт розглядався у ній як зіткнення між антагоністичними класами. У контексті Марксової теорії класовий конфлікт постає як вища стадія загострення та розв'язання антагоністичних суперечностей. Розв'язання самого конфлікту, за Марксом, можливе тільки як насильницька революція⁶.

Лише наприкінці 80-х років минулого століття глибокі соціальні та політичні проблеми на теренах СРСР спричинили появу перших конфліктологічних досліджень «західного типу», що, у свою чергу, сприяли розвитку конфліктології як науки на загальнотеоретичному рівні (А. Анцупов, А. Шипілов, Є. Бабосов), так і на рівні галузевих досліджень: військова конфліктологія (С. Богданов), політична конфліктологія (В. Авксентьєв, Ю. Запрудський, Д. Фурман, Є. Степанов), юридична конфліктологія (В. Кудрявцев, Л. Герасіна, М. Панов), психологія конфлікту (Н. Гришина, Г. Ложкін).

Серед сучасних дослідників конфліктології слід відзначити соціолога Е. Бабосова, який стверджує, що соціальний конфлікт – це «граничний випадок загострення соціальних протиріч, який виражається у зіткненні різних соціальних спільнот – класів, націй, держав, соціальних груп, соціальних інститутів тощо, який зумовлюється протилежністю чи суттєвою відмінністю їх інтересів, цілей, тенденцій розвитку»⁷. При цьому в літературі стверджується, що вихідною методологічною засадою для розуміння терміна «конфлікт» є його сприйняття як соціального протиріччя «на стадії його реального вирішення суб'єктами, які залучені до нього»⁸.

На думку В. Курбатова, конфлікт – «це протиборство сторін взаємодії, які мають протилежно спрямовані мотиви, цілі та інтереси»⁹. Подібне розуміння конфлікту дають і представники психологічної науки, характеризуючи його як «зіткнення двох чи більше сильних мотивів, які не можуть бути задоволені одночасно»¹⁰.

Незважаючи на поважну історію вивчення питання, загальнозживаного визначення поняття «конфлікт» не склалося і, напевне, не могло скластися – надто різноманітні явища підпадають під цю категорію¹¹. Для вироблення системного, всеохопного визначення категорії «конфлікт» слід передусім виходити з того, що це явище соціальне. У вузькому розумінні соціальний конфлікт – це суперечність з приводу засобів життєзабезпечення: рівня заробітної плати, використання професійного й інтелектуального потенціалу, рівня цін на різні блага, з приводу реального доступу до цих благ та інших ресурсів. Саме соціальний конфлікт у широкому розумінні є об'єктом вивчення багатьма науками соціологією, політологією, історією, юриспруденцією тощо. І всі види конфліктів є лише підвидами соціального конфлікту в широкому розумінні цього поняття.

Об'єктом конфлікту може стати практично будь-який предмет, процес або явище навколишньої природної або соціальної дійсності – авторитет, влада,

престиж, водні або земельні ресурси, власність, будь-які інші матеріальні та духовні цінності. Як правило, до конфлікту призводить їхній дефіцит. Предметом конфлікту є дії суб'єктів навколо зазначеного об'єкта, тобто це певна проблема, яка становить фактичні відносини конфлікту.

Суб'єктами конфлікту завжди є люди та їхні спільноти – сім'я, трудовий колектив, група за інтересами, за місцем проживання, державний орган, нація тощо. Для суб'єкта тут є важливим переслідування ним інтересів, потреб або цілей, протилежних інтересам, потребам і цілям іншого суб'єкта. Крім того, беручи до уваги те, що суб'єктами конфлікту завжди є люди, слід пам'ятати про вплив психологічних чинників на поведінку суб'єктів. Основним із них є емоції, якими супроводжується конфлікт. «Якщо суб'єкти конфлікту протидіють, але не переживають при цьому негативних емоцій (наприклад, у процесі дискусії, спортивного змагання), або, навпаки, переживають негативні емоції, але зовнішньо не проявляють їх, не протидіють один одному, то такі ситуації є передконфліктними»¹².

Найчастіше конфлікт визначається через поняття протиріччя (суперечності) чи поняття боротьби (протиборства). Типовим серед таких визначень є тлумачення поняття конфлікту, запропоноване Л. Герасіною і М. Пановим, які визначають його як «прояв загострення об'єктивних і суб'єктивних суперечностей, який відображається у протиборстві їх носіїв, тобто сторін»¹³.

Відповідно до сфери виникнення і перебігу конфліктів соціальні конфлікти можна класифікувати на політичні, економічні та юридичні.

Зважаючи на те, що дане дослідження присвячене одному з видів юридичного конфлікту, особливу увагу слід звернути на саме юридичний конфлікт. Правовим відносинам конфліктність притаманна не меншою мірою, ніж політичним та економічним, що зумовлено генетично-конфліктною природою більшості юридичних фактів.

Примириувальна теорія походження права (Е. Аннерс, Г. Берман) навіть дає підстави говорити про конфліктне призначення права¹⁴.

Маючи певні особливості, юридичний конфлікт відтворює всі головні риси й ознаки конфлікту соціального, оскільки конфлікт – це такий вид соціальної взаємодії, що зберігає свої типові риси незалежно від форм прояву. Юридичний конфлікт у його «чистому» вигляді можна уявити як протиборство суб'єктів права з приводу застосування, порушення або тлумачення правових норм¹⁵.

Доповнюючи це визначення, слід зауважити, що юридичним конфліктом також є протиборство у сфері правотворчості. Таке визначення юридичного конфлікту дається вченими, які вважають, що конфлікту, аби він мав право називатися юридичним, потрібно мати юридичну характеристику всіх його елементів (мотивація, учасники, об'єкти тощо).

Вчені, які дотримуються точки зору, що для того, щоб конфлікт загалом був визнаний юридичним, йому достатньо, аби правовими ознаками характеризувався хоча б один його елемент, дають дещо інше визначення цього поняття. За їхнім твердженням, «юридичним конфліктом слід визнати будь-який конфлікт, у якому спір так чи інакше пов'язаний з правовими відносинами сторін (їх юридично значущими діями або станами) і, відповідно, суб'єкти або мотивація їх поведінки, або об'єкт конфлікту мають правові ознаки, а конфлікт зумовлює юридичні наслідки»¹⁶.

Трудовий конфлікт за своїм змістом є видом соціального конфлікту, об'єктом якого є трудові відносини та умови їх забезпечення. Трудові конфлікти мають економічний, соціальний, соціально-психологічний та політичний аспекти. Оскільки соціальний аспект трудових конфліктів – це передусім відношення соціальних груп та окремих осіб, більшість авторів часто отожднюють поняття «трудовий конфлікт» і «соціально-трудовий конфлікт».

Також, розглядаючи суть трудового конфлікту, необхідно наголосити на відмінностях у поняттях «трудовий конфлікт» та «трудовий спір». Так, деякі автори вважають, що трудовий конфлікт є більш широким поняттям, оскільки окрім зіткнень у сфері трудових відносин він може включати і зіткнення інтересів. Так, на думку І. Шугаєва, трудовий спір регулюється нормами трудового законодавства, а трудовий конфлікт – також і іншими правовими та неправовими засобами.

Загалом під трудовим спором слід вважати розбіжності, що виникають між суб'єктами трудових правовідносин, з приводу існуючих чи нових умов праці, що можуть бути вирішені в порядку, встановленому чинним законодавством. Тобто до трудових спорів слід відносити лише ті суперечності, що мають правовий характер, виникають між учасниками трудових відносин та є предметом вирішення/врегулювання у нормативно-врегульованій процесуальній формі або шляхом застосування іншої юридичної процедури. Якщо трудовий конфлікт вирішується його суб'єктами самостійно, тобто порядок його вирішення встановлюється чи визначається безпосередньо тими, хто конфліктує, то порядок вирішення трудового спору чітко регламентований чинним трудовим законодавством. Серед характеристик трудового конфлікту можливо виокремити такі:

- сферою виникнення та розвитку конфлікту є трудові правовідносини;
- трудовий конфлікт є різновидом соціального конфлікту;
- підставою виникнення конфлікту є протилежність інтересів, цінностей, цілей, статусу, мотивів суб'єктів трудових правовідносин;
- вплив трудового конфлікту проявляється у погіршенні чи покращенні соціально-трудових відносин в організації, у зв'язку з чим виділяють негативну та позитивну спрямованість функцій трудового конфлікту.

Залежно від того, які сторони беруть участь у конфлікті, виділяють міжособистісні та міжгрупові трудові конфлікти.

Міжособистісний конфлікт найчастіше виникає між двома людьми, якщо їх цілі, установки або моральні цінності вступають у протиріччя. Причиною таких конфліктів може бути конкуренція за ресурси – гроші, матеріальні цінності, соціальний статус. До цього типу належать конфлікти між двома співробітниками однієї організації, між керівником і підлеглим (підлеглий завжди не задоволений рівнем винагороди за виконувану роботу, тоді як керівник часто не задоволений якістю та обсягом роботи підлеглого).

Міжгрупові конфлікти виникають у результаті суперечностей між окремими підрозділами всередині організації, між формальними та неформальними групами однієї організації.

За значущістю для колективу конфлікти поділяють на конструктивні (творчі, позитивні) і деструктивні (руйнівні, негативні). Конфлікт є деструктивним, якщо люди зосереджують свою увагу на обговоренні особистих недоліків один

одного і не зачіпають у полі своєї взаємодії власне ті проблеми, які і викликали дану напруженість. У цьому випадку конфлікт має перебіг емоційний, інтенсивний і стрімкий з численними спотвореннями фактів та змістів. Сторони конфлікту прагнуть захиститися переважно за допомогою силових методів. У результаті всі учасники залишаються незадоволеними результатом конфлікту. Конструктивний конфлікт характеризується тим, що всі його учасники задоволені результатом конфлікту і вважають, що в результаті його вирішення отримана певна користь. Такий конфлікт сприяє поліпшенню відносин і поглибленню взаєморозуміння між співробітниками. Потрібно також відзначити, що в більшості випадків конфлікт, результатами якого задоволені всі його учасники, буде більш конструктивним, ніж коли задоволені лише деякі з учасників¹⁷.

Сучасні підходи до вирішення конфліктів полягають у тому, що навіть в організаціях з ефективним управлінням деякі конфлікти не тільки можливі, а й бажані. Звичайно, конфлікт не завжди може мати конструктивний характер. У деяких випадках він може заважати задоволенню потреб окремої особистості і досягненню цілей організації в цілому. Але все-таки у більшості випадків конфлікт допомагає виявити різнобічність точок зору конфліктуючих сторін, відкриваючи додаткову інформацію та сприяючи виявленню більшої кількості альтернатив щодо подолання виниклих розбіжностей. Це робить процес прийняття рішень групою більш ефективним, і дає працівникам можливість висловити свої думки і тим самим задовольнити особисті потреби в повазі і владі. Це також може призвести до більш ефективного виконання планів і проєктів, оскільки обговорення різних точок зору відбувається до їх фактичного виконання.

Більшість авторів виділяють як основні причини виробничих, організаційних конфліктів такі: 1) проблеми розподілу ресурсів в організації (проблема несправедливості розподілу); 2) відмінності в цілях (чим більш різнопланова спеціалізація всередині організації, тим більше взаємного непорозуміння, оскільки в кожного структурного підрозділу свої інтереси та погляди щодо їх досягнення); 3) відмінності в сприйнятті цінностей (наприклад, щодо права висловлювати свою думку в присутності керівника); 4) відмінності в манері поведінки і життєвому досвіді (особливо якщо люди працюють в одному підрозділі); 5) неефективні комунікації, що часто призводять до взаємного непорозуміння співпрацюючих сторін¹⁸.

Причини конфліктів нерідко криються в особливостях характеру або поведінки самого керівника: його безпринципності, марнославстві, різкості і брутальності, в поводженні з підлеглими. Деякі конфлікти виникають унаслідок того, що керівники не завжди проявляють належну вимогливість до себе та мають на меті особистий інтерес. Нездатність керівників правильно проаналізувати ситуацію, невміння скоригувати ситуацію, що склалася, також породжують гострі конфлікти. Крім цього, причинами професійних конфліктів часто бувають неузгодженість і суперечливість цілей групи та окремих особистостей, застарілі організаційні структури, нечітке розмежування прав і обов'язків працівників, неоднакові відносини керівника до членів трудового колективу, протиріччя між функціями і видом трудової діяльності, невизначеність перспектив зростання, недостатній рівень професіоналізму.

Загалом основною причиною трудових конфліктів, як правило, є відповідні негативні емоції суб'єктів конфлікту. Часто причиною конфлікту може стати і випадковий збіг обставин. Такий конфлікт важко передбачити, і в цьому випадку керівнику доводиться оперативно вживати заходів щодо усунення вже наслідків конфлікту, а не щодо запобігання такому конфлікту.

Існують різні способи врегулювання конфліктів в організації. Вирішення конфлікту вимагає спільної діяльності від його учасників, спрямованої на припинення протидії і врегулювання розбіжностей, які призвели до виникнення протиріч між сторонами конфлікту. Необхідним фактором для вирішення конфлікту є активна позиція та бажання самих сторін конфлікту щодо ефективної зміни умов, у яких вони взаємодіють, з метою усунення причин виникнення суперечностей. Тобто для ефективного вирішення конфлікту необхідна зміна позицій самих опонентів, які вони обстоювали в конфлікті. Часто вирішення конфлікту ґрунтується на зміні ставлення опонентів до його об'єкта або один до одного.

Врегулювання конфлікту відрізняється від його вирішення тим, що в усуненні протиріччя між опонентами бере участь третя незалежна сторона, участь якої можлива як за згодою протиборчих сторін (медіація), так і без їх згоди (судовий розгляд). При завершенні конфлікту не завжди вирішуються протиріччя, що лежить в його основі. Тільки близько 62 % конфліктів між керівником і підлеглим вирішуються або врегульовуються. У 38 % конфліктів суперечності не вирішуються або, навпаки, загострюється. Це відбувається тоді, коли конфлікт згасає (6 %), переростає в інший (15 %) або усувається адміністративним шляхом (17%)¹⁹.

Згасання конфлікту можна охарактеризувати як тимчасове припинення протиріч при збереженні основних ознак конфлікту: протиріччя і напруження відносин. Згасання конфлікту зазвичай відбувається в результаті втрати мотиву до боротьби, зниження важливості об'єкта конфлікту або ж виснаження ресурсів обох сторін, необхідних для боротьби.

Слід також констатувати, що інколи конфлікт може бути надзвичайно продуктивним як для організації, так і для його суб'єктів. При цьому важливо, щоб при врегулюванні конфлікту було знайдено вирішення проблеми, через яку він виник. Чим повніше вирішені розбіжності, тим більше шансів для нормалізації відносин між учасниками конфлікту.

Підсумовуючи наведене, конфлікт в організації – це відкрита форма існування суперечностей в інтересах, що виникають у процесі взаємодії людей при вирішенні питань виробничого і особистого характеру. Нерідко позиції окремих співробітників організації або керівника і колективу щодо трудових питань не збігаються, що може призвести до конфліктної ситуації.

У результаті проведеного дослідження слід дійти висновку, що конфлікт у трудовому праві як вид юридичного конфлікту є протистоянням в інтересово-позиційній взаємодії суб'єктів трудових відносин, яке виражається у різноспрямованих діях/бездіяльності таких суб'єктів щодо задоволення, визнання, захисту своїх прав, інтересів та цілей.

Також доцільним постає питання щодо визначення ознак, притаманних конфліктам у трудовому праві. До таких ознак, серед іншого, можна віднести такі:

1) особливий склад учасників конфліктів у трудовому праві (працівник, роботодавець, трудовий колектив, професійні спілки, органи державної влади та місцевого самоврядування, окремі постійно діючі чи тимчасово діючі органи – примірна комісія, трудовий арбітраж тощо);

2) особливе коло питань, що розглядаються в межах вирішення конфлікту (встановлення/зміна/відновлення прав та інтересів у сфері трудових правовідносин);

3) особливі об'єкти та предмети, щодо яких виникає конфлікт у трудовому праві (умови праці – режим, безпека, технологія, нормування; система розподілу ресурсів – виплата заробітної плати, іншої винагороди, участь працівників в управлінні прибутком, розподіл отриманого прибутку; соціальні гарантії та забезпечення – відпустки, соціальне страхування тощо);

4) мотивація поведінки сторін, що завжди має правове підґрунтя та виражається у виправданні кожною з сторін конфлікту обраного варіанта поведінки необхідністю захисту прав або досягнення певних інтересів у сфері праці;

5) відносно несерйозні наслідки розв'язання або нерозв'язання конфліктів у трудовому праві, оскільки вони, як правило, пов'язані з інтересами невеликих соціальних груп.

1. *Краснов Б. І.* Конфлікти в суспільстві // Соціально-політичний журнал. 1992. № 6. С. 14. 2. *Boulding K.* Conflict and Defence: A General Theory. N. Y., 1963. 3. *Дарендорф Р.* Елементи теорії соціального конфлікту // Социс. 1994. № 5. 4. Там само. 5. Там само. 6. *Майструк Н.* Дослідження соціальних конфліктів у німецькій соціології: класичні та сучасні орієнтири // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. 2004. № 1. С. 154. 7. *Социологический словарь.* Минск: Университетское, 1991. 528 с. 8. *Конфликты в современной России (проблемы анализа и урегулирования).* Москва: Эдиториал УРСС, 2000. 344 с. 9. *Курбатов В. І.* Конфліктологія. Ростов-на-Дону: Фенікс, 2005. 445 с. 10. *Філософський енциклопедичний словник / ред.-сост.: Е. Ф. Губський, Г. В. Кораблева, В. А. Лутченко.* Москва: ІНФРА-М, 2002. 576 с. 11. *Гурков І. Б.* Проблеми теорії конфлікту в сучасній науковій літературі (аналітичний огляд) // Відомості АН СРСР. Сер. економічна. 1991. № 1. С. 131. 12. *Анцупов А. Я., Шитилов А. І.* Конфліктологія: учеб. для вузов. Москва, 2002. С. 81. 13. *Конфліктологія: підруч / за ред Л. М. Герасіної та М. І. Панова.* Харків: Право, 2002. С. 32. 14. *Оборотов Ю. Н.* Теорія держави і права (прагматичний курс): екзаменац. справ. Одеса, 2005. С. 8–9. 15. *Конфліктологія / за ред Л. М. Герасіної та М. І. Панова.* С. 150. 16. *Дмитриев А. В.* Конфліктологія: учеб. пособ. Москва: Альфа М: ИНфра М, 2009 С. 39. 17. *Прошкін Б. Г.* Про методи врегулювання конфліктів // Управління персоналом. 2008. № 6. 18. *Кібанов А. Я.* Основи управління персоналом організації: учеб. Москва: ІНФРА-М, 2007. 19. *Трофимова Ю. Б.* Рівень конфліктності працівників // Управління персоналом. 2007.

Zharyk Borys. Definition of labor conflict and causes of its origin

The article is dedicated to investigation of different scientific approaches to determination of concept of conflict as social phenomenon and to determination of concept of "conflict in labor law" with defining its differential characteristics.

Within the article, investigation and legal assessment of works of foreign and native scientists in sociology and labor law was made. It has been established that there is no standard determination of "conflict in labor law" in terms of legislation and there are a lot of different scientific perspectives on nature and features of conflicts as social phenomenon at all. It was revealed that almost all scientists who made efforts in the field of development of legal mecha-

nisms of conflicts settlement, neglect legal justification of concept of "conflict" in their works. It was summarized, that legal justification of concept of conflict and definition of the scope of causes of conflicts is necessary for the purpose of creation of new successful legislative framework, which will be suitable to effective prevention and resolution of conflicts emerged between subjects of labor relations.

As a result of investigation it was defined the main causes of origination of conflicts in labor law and made a straight distinguishment between terms "conflict" and "dispute" in labor law. New scientific determination of conflict in labor law was proposed within the article and main features attributed to the conflicts in labor law, with specific examples was also defined.

Key words: labor law, conflict, social conflict, labor conflict.

УДК 340.111.5

О. М. КУЖЕЛЄВ,
аспірант

ГЕНЕЗА ІНСТИТУТУ НАДАННЯ ПРАВОВИХ ПОСЛУГ (ВІД ПОЯВИ ПЕРШИХ ДЕРЖАВ ДО СЕРЕДНЬОВІЧЧЯ)

У статті досліджено становлення інституту надання правових послуг, що пройшов складний еволюційний шлях розвитку. Аналізуються особливості надання правових послуг у країнах Південно-Східної Африки, Стародавньому Китаї, Греції, Римі та середньовічній Франції. Встановлено, що саме в Стародавньому Римі з'явилися такі форми надання правових послуг, як: консультування, тлумачення, захист інтересів у суді та представництво.

Ключові слова: правові послуги, генеза, патронат, повірені, адвокати.

Кужелев О. Н. Генезис института предоставления правовых услуг (от появления первых государств до средневековья)

В статье исследовано становление и генезис института предоставления правовых услуг, прошедший сложный эволюционный путь развития. Анализируются особенности предоставления правовых услуг в странах Юго-Восточной Африки, Древнем Китае, Греции, Риме и средневековой Франции. Установлено, что именно в Древнем Риме появились такие формы предоставления правовых услуг, как: консультирование, толкование, защита интересов в суде и представительство.

Ключевые слова: правовые услуги, генезис, патронат, поверенные, адвокаты.

Kuzheliev O. M. The genesis of the institution of providing legal services (from the appearance of the first states to the Middle Ages)

The article studies the formation and genesis of the institution of providing legal services, which has undergone a complex evolutionary path of development. Features of the provision of legal services in the countries of South-East Africa, Ancient China, Greece, Rome and medieval France are analyzed. It is established that it was in ancient Rome that such forms of legal services appeared as: counseling, interpretation, protection of interests in court and representation.

Key words: legal services, genesis, patronage, confidants, advocates.

Проблема захисту прав людини була актуальною в усі часи, а відтак надання правових послуг завжди було актуальним. У процесі розвитку людської