

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-23-19>

УДК 331.109:614.46

КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ МІЖ РОБОТОДАВЦЕМ ТА СПІВРОБІТНИКАМИ В УМОВАХ КАРАНТИНУ

CONFLICT OF INTEREST BETWEEN EMPLOYER AND EMPLOYEES UNDER QUARANTINE

Петровська Оксана Михайлівна

кандидат політичних наук, доцент,
Одеський національний економічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0730-6718>

Бродар Марина Сергіївна

магістр,
Одеський національний економічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1318-8877>

Petrovska Oksana, Brodar Maryna
Odessa National Economic University

У статті досліджуються фактори впливу Світової пандемії Covid-19 на поглиблення конфлікту інтересів між сучасними українськими роботодавцями та найманими працівниками. Важливим і актуальним питанням є перспектива появи нових методів врегулювання конфлікту інтересів між суб'єктами економічної діяльності за умов дії адаптивного карантину, які будуть базуватися на принципах ділового та соціального партнерства. Особливо детально проаналізовано актуальні виклики протиріч дистанційного надання та забезпечення умов праці найманих працівників, які необхідні у сучасному світі цифровізації. Значне місце у роботі надано розгляду впливу протиріч між суспільним характером праці та приватною формою привласнення, забезпечення роботодавцем належних умов праці наємним працівникам на віддалених від підприємства місцях. У даній статті приділено увагу збиткам, які несе роботодавець через забезпечення умов адаптивного карантину, та забезпеченню організації умов праці на дистанційній формі. У основі дослідження факторів впливу на конфлікт інтересів між роботодавцями та найманими працівниками, за умов дотримання адаптивного карантину в Україні, запропоновано «умовну» модель робочих відносин для обох сторін економічного процесу, задля забезпечення рівня якості трудового життя.

Ключові слова: карантин, пандемія, умови роботи, конфлікт інтересів, роботодавець і співробітник.

В статье исследуются факторы влияния всемирной пандемии Covid 19 на углубление конфликта интересов между украинскими работодателями и наемными работниками. Важным и актуальным вопросом является перспектива появления новых методов урегулирования конфликта интересов между субъектами экономической деятельности в условиях действия адаптивного карантина, которые будут базироваться на принципах делового и социального партнерства. Особенно детально проанализированы актуальные вызовы противоречий дистанционного предоставления и обеспечения условий труда наемных работников, которые необходимы в современном мире цифровизации. В данной статье уделено внимание убыткам, которые несет работодатель за обеспечение условий адаптивного карантина, и обеспечению организации условий труда на дистанционной форме. В основе исследования факторов влияния на конфликт интересов между работодателями и наемными работниками, при соблюдении адаптивного карантина в Украине, предложено «условную» модель рабочих отношений для обеих сторон экономического процесса, для обеспечения уровня качества трудовой жизни.

Ключевые слова: карантин, пандемия, условия работы, конфликт интересов, работодатель и сотрудник.

The article examines the factors of influence of the global pandemic of Covid 19 on the deepening of the conflict of interests between Ukrainian employers and employees. During quarantine, not all enterprises can provide workers with stable working conditions and at the same time maintain full wages, which leads to conflicts in the organization and the loss of trust between the employer and employees. An important and topical issue is the prospect of the emergence of new methods for resolving conflicts of interest between economic entities under conditions of

adaptive quarantine, which will be based on the principles of business and social partnership. At the same time, it is important to develop such a model of relations between the employer and employees, in which both will be able to maintain financial and psychological stability without destroying stable work relationships. The article analyzes the financial component of conflicts between the employer and employees, which manifests itself in the lack of funds for paying wages, providing a comfortable workplace outside the office and a stable vacation schedule. The social component of conflicts is also analyzed, which manifests itself in a loss of motivation to work, a deterioration in relations between the employer and employees and, as a consequence, a decrease in labor productivity and employees leaving the company. The current challenges of the contradictions of remote provision and provision of working conditions for employees, which are necessary in the modern world of digitalization, are analyzed in particular in detail. In this article, the conflict of interest is considered both on the part of the employer and on the part of the employee, which gives us the opportunity to consider in more detail the causes of the conflict and find the most optimal solution. This article focuses on the losses incurred by the employer for ensuring the conditions of adaptive quarantine, and ensuring the organization of working conditions on a remote basis. Based on the study of factors influencing the conflict of interests between employers and employees, while observing adaptive quarantine in Ukraine, a "conditional" model of working relations for both sides of the economic process is proposed to ensure stable financial and social relationships to maintain the level of quality of working life.

Keywords: quarantine, pandemic, working conditions, conflict of interest, employer and employee.

Постановка проблеми та її актуальність.

Конфлікти завжди були і будуть невід'ємною частиною існування будь-якого суспільства та його окремих складових, адже протилежність інтересів і поглядів не всіма можуть бути сприйнятими байдуже. На підприємствах конфлікти нерідко вирішуються за допомогою залучення вищого керівництва, якщо зіткнення інтересів відбуваються між колегами, рівними за ієрархією. Проте коли суперечки відбуваються між керівництвом і підлеглими, їх доводиться вирішувати іншими способами. В період же пандемії та жорсткого карантину багато підприємств потрапили у скрутне становище і метою вищого керівництва стало виживання підприємства, а між тим метою співробітників стало залишитись на своєму робочому місці та отримувати оплату за свою працю, щоб бути в змозі підтримувати свій рівень життя. А в умовах локдауну не всі підприємства можуть забезпечити стабільну роботу та гарні умови своїм співробітникам.

Мірами безпеки стали такі заходи [7]: надання працівникам щорічних основних і додаткових відпусток, інших оплачуваних відпусток, передбачених законодавством; надання відпусток без збереження заробітної плати за заявою працівників; встановлення для працівників неповного або скороченого робочого часу; тимчасове введення дистанційної або надомної роботи. У кращому ж випадку людей просто перевели на дистанційну роботу з дому. В інших же – урізали заробітну плату, відправили у відпустку за свій рахунок. І як результат – люди працюють з дому, де умов для нормальної роботи може не бути, працюють за мізерну заробітну плату і добре, якщо не звільнили, адже знайти нову роботу в таких умовах – це також виклик.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання захисту інтересів суб'єктів економічної діяльності у сучасному світі викликає зацікавленість у сучасних дослідженнях українських та зарубіжних науковців та практиків. Водночас проблеми виникнення конфліктів роботодавцями та робітниками за умов дотримання адаптивного карантину висвітлені недостатньо. Окремі аспекти поглиблення конфліктів інтересів присвячені праці таких вчених, як Н. Арабової, Д. Баюри, С. Васильчака, М. Грачової, М. Іоргачової, В. Євтушевського, М. Кужелева, Л. Козера та інших.

Мета статті. Згрупувати проблеми інтересів роботодавців та співробітників в умовах адаптивного карантину, проаналізувати виявлені проблеми конфлікту інтересів, запропонувати пропозиції щодо врегулювання конфліктів такого характеру.

Виклад основного матеріалу. На зорі розбудови раннього капіталізму наємні працівники, та власники цих підприємств мали різні цілі. Для першої сторони головною метою в праці – отримання заробітної плати для того, задля забезпечення власних потреб та потреб своєї родини. Для другої групи – отримання якнайбільшого прибутку. Основне протиріччя капіталізму – протиріччя між суспільним характером виробництва і частнокапіталістичною формою привласнення продуктів праці за сучасних умов карантинної реальності набуває нових невисвітлених раніше аспектів. На теперішній час ці цілі залишаються головними функціонуванні та взаємодії вище наведених сторін, хоча у наш час вони трохи розширились, і праця, кар'єрний ріст та соціальна реалізація стали одними з головних детермінант того, що людина виходить на роботу і стає найманим працівником.

І якщо друге може грати на користь підприємства, якщо бачення збігаються, то перше, як правило, нерідко стає камінням спотикання, особливо в умовах карантину. Головні міри безпеки в умовах карантину, які допомагають вижити підприємству, стають головними ворогами для співробітників.

Згідно ст. 80 КЗпП [8] у підприємства є можливість надання працівникам щорічних основних і додаткових відпусток та інших оплачуваних відпусток, передбачених законодавством. Ця відпустка може бути надана у тому разі, якщо вона не була використана раніше протягом року у період 24 днів. У іншому ж разі, якщо громадянину додаткова відпустка не призначена, він наврядче зможе використати ще одну. Тобто людей відправляють у відпустки без можливості її повноцінного проведення через карантинні міри та локдаун [9]. Тобто, відпустка стає просто сидінням вдома. Праця з дому, відпустка вдома, життя вдома. Такі міри звісно відбиваються не найкращим чином на психологічному стані будь-якої людини. А якщо подібна міра була впроваджена керівництвом примусово, то звісно зможе провокувати зіткнення інтересів між керівництвом і співробітниками. Не між всіма, адже багато людей розуміють, що збереження робочого місця є більш пріоритетним, ніж можлива відпустка у кінці або середині року, яка ще під великим питанням через карантинні міри. Але для деяких людей це може ставати проблемою, адже вони можуть чекати на неї весь рік та планувати провести її саме у певний час з родиною.

Другою проблемою є надання відпусток без збереження заробітної плати [10]. Перед керівником може стояти вибір – або примусове відправлення людей у відпустку, або звільнення, бо в умовах карантину підприємству не завжди вистачає фінансового забезпечення для грошових виплат найманим працівникам. Звісно, відправити всіх разом у подібну відпустку керівництво не зможе, проте згідно ст. 84 КЗпП та ст. 26 Закону України «Про відпустки», це можна зробити в тому випадку, якщо працівник сам написав заяву. Це така ж ситуація, як зі «звільненням за власним бажанням». Тобто, керівництво може ставити співробітників перед вибором: або звільнення, або неоплачувана відпустка, адже немає коштів для виплат. Така міра може спровокувати те, що найманий працівник звісно захоче зберегти своє робоче місце, проте шанси, що він може звільнитися – досить і досить великі. Адже мало хто захоче

сидіти без грошей, маючи при цьому відносно вільний час. А якщо буде можливість перетерпіти цю вимушену відпустку, то відношення і довіра до керівництва буде досить підірваним. У будь-який зручний момент такий співробітник піде з цієї організації.

Третьою мірою збереження підприємства в умовах карантину є встановлення для працівників неповного або скороченого робочого часу. З однієї сторони це здається не такою поганою мірою. Проте якщо часи скорочення будуть досить великими, то заробітна почасова плата за часи відпрацювання може бути недостатньою для підтримки нормального способу життя та відтворення цієї самої робочої сили найманого працівника. З одного боку працівник ніби і зайнятий на підприємстві, проте більшість часу він не реалізує свою робочу силу та недоотримує ту кількість грошей, яка необхідна для забезпечення нормальної життєдіяльності.

Проблемою трьох попередніх методів збереження підприємства є те, що робоче місце все одно обслуговується, все одно сплачується орендна плата та комунальні послуги, а процес створення додаткової вартості урізан. Тобто, роботодавець економить лише на вартості робочої сили, заробітній платі їм. Звісно, якщо всі інші або хоча б частина співробітників продовжують працювати у звичному режимі та робочий день співробітника не збігається з робочим часом всього підприємства.

З четвертим методом – такої проблеми немає, тому саме цей метод є досить оптимальним для підприємств, які можуть перенести свої процеси в онлайн-формат [11]. Працівники в такому форматі виконують доведені їм завдання в дистанційному режимі (вдома) та звітують про роботу щодня. Для роботодавців це плюс – робота фірми продовжується, і виконуються всі карантинні міри. Не потрібно платити орендну плату, облаштовувати приміщення для комфортної роботи. Звісно, деякі великі компанії займаються навіть тим, щоб співробітникам було комфортно працювати із дому, проте більшість, звісно, не можуть виділити гроші і на це. Проблемою для співробітників може стати відсутність належних умов для нормального виконання своїх обов'язків та небажання суміщати своє особисте життя, яке базується вдома, із роботою.

Проте цікавим фактом стало те, що на кінець карантину більше половини людей, які якийсь проміжок часу працювали віддалено, не проти працювати в такому режимі на постійній основі. За дослідженням найбіль-

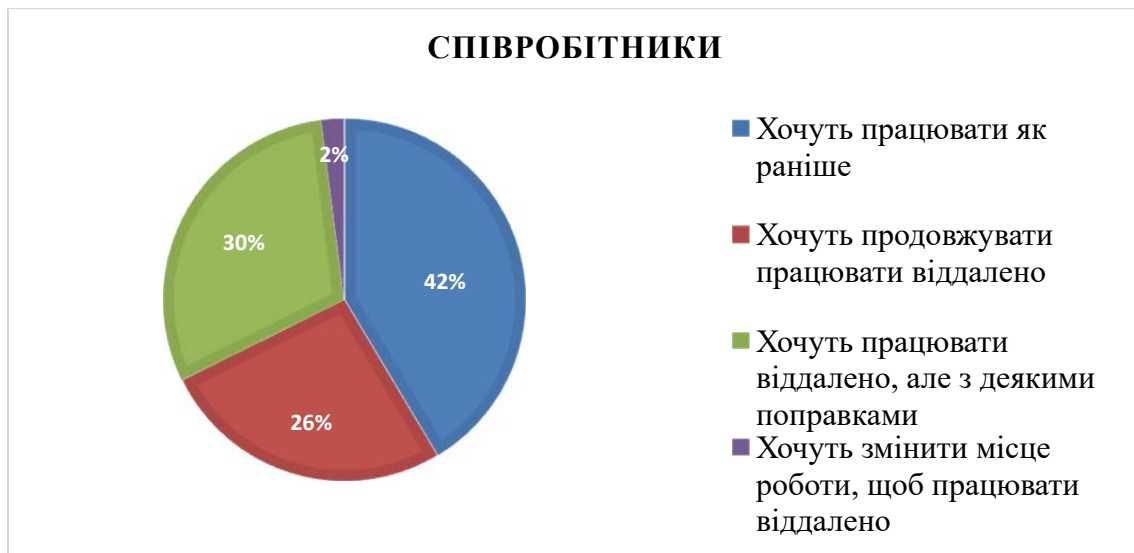


Рис. 1. Порівняльний аналіз відношення співробітників до віддаленої роботи

Джерело: власна доробка авторів, складена на основі [12]

шого сервісу оголошень України OLX, більше 58% співробітників готові продовжувати працювати віддалено (рис. 1).

Вирішити подібні конфлікти інтересів повністю, звісно, неможливо. Адже від самого початку інтереси у обох сторін різняться. Проте можливо намагатися знайти компроміс у цих питаннях. Потрібно завжди проводити відкриту політику щодо питань організації робочого місця та тривалості робочого часу серед співробітниками.

Відкрита політика рішень щодо переведення того чи іншого співробітника на інші умови праці та доведення до відомості працівників щодо того, як йдуть справи у підприємства в таких важких умовах, зможуть підвищити довіру до керівництва та підприємства в цілому, підвищити лояльність співробітників. В умовах карантину це досить важливо, зуміти зберегти своїх співробітників, адже потім затрати на пошук нових працівників можуть бути значно більшими, ніж збереження саме цього робочого місця.

Висновки. Пандемія змусила увесь світ навчатися жити по-новому. Для кожного біз-

несу це стало дійсними іспитом не тільки на те, чи зможуть вони витримати ці умови, а й на відношення до свого основного капіталу – людського. Держава швидко відреагувала на світову пандемію та внесла свої поправки до законодавчої бази. В свою чергу, у кожного роботодавця з'явився вибір, яким чином вирішити ситуацію за умовами карантину. Деякі роботодавці спираються, в першу чергу, в цілому на свій бізнес та ставлять своїх співробітників в скрутні не лише матеріальні, а й моральні умови. А деякі навпаки – розуміють, що завдяки подібним умовам можна ще більше підвищити лояльність та відданість своїх співробітників, маневруючи між своїми інтересами та інтересами своїх працівників. Саме тому дослідження цього аспекту відносин між роботодавцем і співробітниками дозволяє підвищити рівень якості трудового життя навіть в умовах карантину. Це дозволяє виявити найбільш прийнятні для обох сторін модель робочих відносин, яка, згідно з опитуваннями, викладеними вище, може зберегтися навіть після того, яка світова пандемія закінчиться.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Богданова Т.І., Іванова Л.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Одеса : ОДЕУ. 2010.
2. Іоргачова М.І. Корпоративні конфлікти в Україні: основні види та їх значущість. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2011. № 698. С. 170–180.
3. Лекар С.І. Економічна безпека держави та суб'єкти її забезпечення. *Науковий вісник Дніпропетровського університету внутрішніх справ*. 2012. № 2. С. 75–83.
4. Фридрих Хайек. Индивидуализм и общественный порядок. Издательство «Социум». 2020.

5. Петровська О., Гержик В. Стратегії маркетингових комунікацій у цифровій економіці. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2018. № 4(68). С. 159–169.
6. Петровська О.М., Бендус І.М. Перспективи появи нових професій на ринку праці України після світової пандемії. *Збірник наукових праць «Економічний простір»*. 2020. № 158. С. 95–101.
7. Работа в условиях карантина: оплата, отпуска, режимы (н.д.). URL: <http://www.visnuk.com.ua/ru/news/100019937-robota-v-umovakh-karantinu-oplata-vidpustki-rezhimi>.
8. Кодекс законів про працю України (н.д.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
9. Работа в условиях карантина: режимы, оплата труда, отпуска (н.д.). URL: <https://uteka.ua/publication/news-14-ezhednevnyj-buhgalterskij-obzor-39-rabota-v-usloviyah-karantina-rezhimy-oplata-truda-otpuska>.
10. Карантин: изменение условий работы и оплаты труда (н.д.). URL: <https://kievprofenergo.in.ua/page/547/>
11. Как организовать работу сотрудников во время карантина без нарушений законодательства (н.д.). URL: <https://www.golovbukh.ua/article/ru/8282-kak-organizovat-rabotu-sotrudnikov-vo-vremya-karantina-bez-narusheniy-zakonodatelstva>.
12. Новая реальность (н.д.). URL: <https://buhgalter911.com/news/news-1052757.html>.

REFERENCES:

1. Bgdanova T.I., Ivanova L.V. (2010) *Economica pratsi ta socialno-trudovi vidnosini*. Odesa: ODEU. (in Ukrainian)
2. Iorgachova M.I. (2011) Corporativni conflict v Ukraini: osnovni vidy ta ih znachushist'. *Visnik Natsionalnogo universitetu «Lvivskya politechnica»*, no. 698, pp. 170 – 180. (in Ukrainian)
3. Lekar S.I. (2012) *Economichi bezpeku derzhavi ta syb'ekti i zabezpechenyz*. *Nayloviy visnik Dnipropetrovskogo univesitetu vnutrisnih sprav*, no. 2, pp. 75–83. (in Ukrainian)
4. Fridrih Hayek (2020) *Individualism i obshestvenniy poryadik*. Izdatelstvo «Socium». (in Ukrainian)
5. Petrovskaya O.M., Gerzhuk V. (2018) *Strategii marketungovih komunikachii u chufroviiy ekonomichi*. *Visnik social'no-ekonomichnih doslidzen'*, no. 4(68), pp. 159–169. (in Ukrainian)
6. Petrovskaya O.M., Bendus I.M. (2020) *Perspektivi poyavi novuh profesiy na runku pratsi Ukraini pislyz svitovoi pandemii*. *Zbirnik naukovih prats' «Economichniy prostrir»*, no. 158, pp. 95–101. (in Ukrainian)
7. *Rabota v usloviyakh karantina: oplata, otpuska, rezhimy* [Work in quarantine conditions: payment, vacations, regimes]. Available at: <http://www.visnuk.com.ua/ru/news/100019937-robota-v-umovakh-karantinu-oplata-vidpustki-rezhimi>.
8. *Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny*. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
9. *Rabota v usloviyakh karantina: rezhimy, oplata truda, otpuska* [Work under quarantine: regimes, wages, vacations]. Available at: <https://uteka.ua/publication/news-14-ezhednevnyj-buhgalterskij-obzor-39-rabota-v-usloviyah-karantina-rezhimy-oplata-truda-otpuska>.
10. *Karantin: izmeneniye usloviy raboty i oplaty truda* [Quarantine: changing working conditions and wages]. Available at: <https://kievprofenergo.in.ua/page/547/>.
11. *Kak organizovat' rabotu sotrudnikov vo vremya karantina bez narusheniy zakonodatel'stva* [How to organize the work of employees during quarantine without violating the law]. Available at: <https://www.golovbukh.ua/article/ru/8282-kak-organizovat-rabotu-sotrudnikov-vo-vremya-karantina-bez-narusheniy-zakonodatelstva>.
12. *Novaya real'nost'* [New reality]. Available at: <https://buhgalter911.com/news/news-1052757.html>.