

## ТРУДОВІ КОНФЛІКТИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

(Рожкова А. А., здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти,  
Іванова Н. С., кандидатка політичних наук, доцентка)  
Бердянський державний педагогічний університет, м. Бердянськ, Україна

**Актуальність.** В умовах пандемії, що почалась у 2019 році більшість країн світу оголосили карантин, і наша країна не є виключенням. Зі стрімкою адаптацією українського законодавства під нові умови праці виникає багато колізій, що породжують конфлікти між працівником та роботодавцем. Крім того, з'являється проблема пошуку шляхів вирішення трудових спорів в умовах карантину та обмежувальних заходів, що його супроводжують.

**Ступінь досліджуваності проблеми.** Окремі аспекти трудових конфліктів в умовах пандемії досліджувалися в працях таких вчених, як Н. Арабова, Д. Баюра, С. Васильчак, М. Грачова, М. Іоргачова, О. Петровська, І. Бендус та ін.

**Мета роботи** – дослідити причини виникнення та потреби сторін трудових конфліктів, проаналізувати існуюче українське законодавство, його ефективність та перспективність розвитку, запропонувати дії щодо врегулювання конфліктів такого характеру.

**Виклад основного матеріалу.** В період пандемії та жорсткого карантину багато підприємств потрапили у скрутне становище і метою керівництва стало забезпечити підприємству виживання, а метою співробітників стало залишитись на своєму робочому місці та отримувати оплату за свою працю. В умовах локдауну не всі підприємства можуть забезпечити стабільну роботу та гарні умови своїм співробітникам, а деякі просто вимушені припинити свою роботу. Мірами безпеки законодавство встановило такі заходи: 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 [3]. Такі міри, що впроваджувалися керівництвом примусово провокували зіткнення інтересів між керівництвом і співробітниками.

Недосконалість даних заходів у тому, що перед керівником може стояти вибір – або примусове відправлення людей у відпустку, або звільнення. 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 [3]. 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. Якщо розглядати встановлення для працівників неповного або скороченого робочого часу, то з однієї сторони це здається не такою поганою мірою [4, с. 96]. Проте якщо часи скорочення будуть досить великими, то заробітна почасова плата за часи відпрацювання може бути недостатньою для підтримки нормального способу життя. Проблемою трьох попередніх заходів збереження підприємства є те, що робоче місце все одно обслуговується, все одно сплачується орендна плата та комунальні послуги, а

процес створення додаткової вартості урізан. З четвертим заходом – такої проблеми немає, тому саме він є досить оптимальним для підприємств, які можуть перенести свої процеси в онлайн-формат. Працівники в такому форматі виконують доведені їм завдання в дистанційному режимі (вдома) та звітують про роботу щодня. Проблемаю для співробітників може стати відсутність належних умов для нормального виконання своїх обов'язків та небажання суміщати своє особисте життя, яке базується вдома, із роботою [5]. 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 найбільшого сервісу оголошень України OLX, більше 58% співробітників готові продовжувати працювати віддалено [2].

Державною програмою стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, передбачено удосконалити трудове законодавство через запровадження альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів. Причому у ній йдеться не лише про постраждалих працівників, а й про роботодавців. Адже трапляється чимало випадків, коли особи, зловживаючи своїм правом на звернення до суду через відсутність встановленого строку на таке звернення, навмисно чекали тривалий час, щоб стягнути з роботодавця велику суму середнього заробітку за період затримки розрахунку. Тож передбачається викласти одну з глав КЗпП у новій редакції та визначити на законодавчому рівні предмет та сторони індивідуального трудового спору, аби не було різних тлумачень цих понять. Однак головна зміна полягає в тому, що пропонується закріпити на законодавчому рівні можливість проведення процедури медіації в сфері трудових відносин. Саме це й стало основною причиною перегляду та осучаснення згаданої глави XV «Індивідуальні трудові спори» КЗпП [1].

Отже, можна зробити **висновок**, що сучасне трудове законодавство хоча і стрімко розвивається, однак вимоги сьогодення залишають ряд завдань перед законотворцями:

- щодо налагодження та пошуків дієвих механізмів вирішення трудових спорів, як індивідуальних, так і колективних;
- доповненням нормами КЗпП щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);
- щодо подальшого розвитку інституту НСПП;
- щодо налагодження соціального діалогу та розвитку інституту соціальної співпраці;
- щодо залучення міжнародних експертів для переймання досвіду;
- щодо якісної фахової підготовки осіб посередництва та примирення (трудових арбітрів, незалежних посередників) їх атестація та підвищення кваліфікації;
- щодо достойної оплати праці таким фахівцям;
- щодо створення інституту медіації;
- щодо якісного регулювання страйків та пошук альтернативних моделей захисту своїх прав працівників котрим заборонено страйкувати;

- виділення інституту акції соціального протесту та закріплення на законодавчому рівні таких акцій, котрі стосуються трудових відносин.

Таким чином, як ми бачимо, важливим залишається питання, стосовно вирішення трудових спорів, як індивідуальних так і колективних в умовах жорсткого карантину чи інших надзвичайних ситуацій.

### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Про затвердження Державної програми стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на 2020-2022 роки : Постанова Кабінету Міністрів України від 27 травня 2020 р. №534 (із змінами). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/534-2020-п#Text>. (дата звернення: 15.01.2022)
2. 58% робітників не проти продовжувати працювати віддалено: результати опитування. *Блог OLX* : веб-сайт. URL : <https://blog.olx.ua/25181/58-pracivnikiv-ne-proti-prodovzhuvati-pracyuvati-viddaleno-rezultati-opituvannya/> (дата звернення: 15.01.2022)
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. №322-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. (дата звернення: 14.01.2022)
4. Петровська О.М., Бендус І.М. Перспективи появи нових професій на ринку праці України після світової пандемії. *Економічний простір*. 2021. №158. С. 95–101.
5. Робота в умовах карантину: оплата, відпустки, режими. *Вісник. Офіційно про податки*. 12 вересня 2020, субота, №34 (1082). URL : <http://www.visnuk.com.ua/uk/news/100019937-robota-v-umovakh-karantinu-oplata-vidpustki-rezhimi>. (дата звернення: 14.01.2022)