

INTERŲ KONFLIKTAS IR JO VALDYMAS

Interesų konfliktas - tai situacija, kai darbuotojas, atlikdamas savo pareigas, privalo atlikti tam tikrą veiksmą, kuris susijęs ne tik su jo pareigomis, bet ir su jo privačiu interesu. Taigi, interesų konfliktas yra tada, kai šalių interesai ir tikslai nesuderinami ir darbuotojas, priėmęs jo kompetencijai priskirtą sprendimą, turi ar gali turėti asmeninės naudos. Sprendimui prilyginami visi darbuotojo veiksmai, jam atliekant pareigas ar vykdant pavedimą: rašant raštus, rengiant įsakymus, vizuojant dokumentus, tarpininkaujant, atstovaujant, dalyvaujant darbo grupių, komisijų veikloje ir t. t. Jei darbuotojas patenka į interesų konflikto situaciją ir nenusišalina, t. y. priima ar dalyvauja priimant sprendimą, susijusį su jo privačiu interesu, jis pažeidžia prievolę vengti interesų konflikto ir pareigą nusišalinti. Įpareigojimas vengti interesų konflikto yra formalus, t. y. pažeidimas nenustatinėjamas remiantis padariniais: siekta atitinkamais veiksmais konkrečios asmeninės naudos ar ne, gauta kokios nors naudos, ar ne. Užtenka fakto, kad darbuotojas nesilaikė teisės aktais nustatytų procedūrų.

Labai didelė tikimybė, kad patekote į interesų konfliktą, jei vykdydamas savo pareigas, privalote spręsti klausimus, susijusius su Jūsų:

- Nuosavu, šeimos ar giminės verslu;
- turimomis bendrovių ar įmonių akcijomis;
- darbu, pareigomis ar ryšiais kitose įmonėse, įstaigose ar organizacijose, ar fonduose;
- finansiniais ar moraliniais įsipareigojimais kitiems asmenims;
- iš kitų asmenų gautomis ar jiems suteiktomis dovanomis ar paslaugomis;
- priešišku (ginčas) kitų asmenų atžvilgiu;
- artimų arba Jums svarbių asmenų darbu toje pačioje įmonėje;
- ketinimais, susijusiais su naujo darbo paieškomis, derybomis su galimu darbdaviu ir pan.

Tai bendrinis privačių interesų, galinčių sukelti konfliktus, sąrašas. Kiekvienas atvejis yra individualus ir turėtų būti vertinamas atskirai, atsižvelgiant į konkrečias aplinkybes.

Situacijos, sukeliančios interesų konfliktą, retai būna tapačios – pasitaiko painių, komplikotų atvejų. Tokiu atveju, visas kylančias abejones išdėstykite savo vadovui, prašydami rekomendacijų, kaip tinkamai pasielgti.

Interesų konflikto šalinimo variantai priklauso nuo konkrečios situacijos. Jie gali būti:

- nusišalinimas nuo klausimo sprendimo;
- privataus intereso atsisakymas;
- pavedimas atlikti kitas funkcijas, nekeliančias interesų konflikto;
- tam tikros informacijos ribojimas;
- darbo pareigų ir atsakomybių pertvarkymas;
- darbo sutarties nutraukimas ir t. t.

Bene pagrindinis interesų konflikto šalinimo variantas – nusišalinimas. Darbuotojui draudžiama dalyvauti visose sprendimo rengimo, svarstymo ar priėmimo stadijose, nesvarbu, kaip jos būtų įvardijamos: pasitarimas, neformali konsultacija, klausimo pristatymas ar pan. Tokiu atveju, apie interesų konfliktą pranešti sprendimo rengimo, aptarimo, priėmimo procedūrose dalyvaujantiems asmenims ir palikti posėdžių salę, kabinetą ar kitą patalpą, kurioje nagrinėjamas interesų konfliktą keliantis klausimas.

Tačiau interesų konflikto grėsmę darbuotojui ne visada įmanoma pašalinti įvykdant vienkartinio nusišalinimo procedūrą, pavyzdžiui, kai toks konfliktas susijęs su darbuotojo šeima. Jei konfliktai nuolatinio pobūdžio (pvz., sutuoktiniams dirbant vienoje įmonėje), nusišalinimo procedūra gali būti apskritai neveiksminga ir sudaryti įspūdį, kad nusišalinta tik formaliai. Daugumą aukščiau išvardintų interesų konflikto šalinimo priemonių vykdo ne pats asmuo, bet jo vadovai, kurių dalyvavimas, sprendžiant pavaldiems

darbuotojams iškilusias problemas, yra svarbus – daugeliu atvejų be vadovų dalyvavimo su patarimo reikalaujančiais pavaldiniais interesų konfliktas iš viso objektyviai negalėtų būti įgyvendinamas.

Nors interesų konfliktas pats savaime dar nėra korupcija, tačiau ji neišvengiamai atsiranda ten, kur interesų konfliktas sprendžiamas netinkamai arba nesprendžiamas apskritai.

Būtų optimalu, kad einant į darbą privačius interesus paliktume namuose.
