


УДК 349.2(477)

DOI: <https://doi.org/10.32631/v.2020.3.07>

Валентина Василівна Гончарук,

*кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник,
Харківський національний університет внутрішніх справ,
кафедра трудового та господарського права (доцент);*

 <https://orcid.org/0000-0002-8157-0130>,

e-mail: polnoh2017@ukr.net

ПРОТИДІЯ МОБІНГУ В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Охарактеризовано мобінг у трудових правовідносинах. Визначено види мобінгу. Запропоновано вважати його формою дискримінації, яка застосовується як психологічний терор із боку всього колективу чи його члена стосовно окремого працівника. Досліджено зарубіжне законодавство з указанного питання. В Україні окремі статті трудового законодавства, які могли б захищати працівників від мобінгу, відсутні. Зауважено, що з метою викоренення мобінгу з трудових правовідносин як антитрудово-правової категорії надважливим є запровадження правових інструментів протидії йому.

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудове право, мобінг, протидія, взаємодія, трудові правовідносини.

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

Наразі є актуальною проблема недотримання загальноприйнятих норм трудових взаємовідносин у колективах працівників, яка полягає у моральному тиску та переслідуваннях на робочому місці. У зв'язку зі світовою тенденцією зростання рівня життя і, відповідно, покращення умов праці працюючих, яка торкнулася й України, а також на тлі не надто стабільної економічної ситуації, в тому числі й через пандемію COVID-19 у світі, чимало працівників боїться втратити роботу й залишитися без засобів до існування. Тому така ситуація провокує не надто коректну поведінку стосовно своїх колег по роботі.

У психологічній, соціологічній та юридичній сферах насильство в галузі праці заведено характеризувати, використовуючи термін «мобінг». Це поняття вперше застосував етолог К. Лоренц у 1958 р., описуючи поведінку невеликих тварин (найчастіше птахів), які групою атакують одну сильнішу та більшу тварину чи птаха, завдаючи дрібних, але масових ударів. У сфері праці явище мобінгу першим описав шведський психолог Х. Леманн у звіті «The National of Occupational Safety and Health» у 1984 р. Учений апелював до поняття мобінгу, визначаючи різновид міжособистісних психологічних відносин, що складаються у процесі праці між працівниками та роботодавцем

стосовно реалізації службових компетенцій і виявляються в недоброчинному ставленні до працівника його колег або керівників.

Стан дослідження проблеми

Протягом останніх десятиліть мобінг був предметом наукових розвідок А. Ваніорек, А. Ваніорек, Р. Здибела, К. Клечка-Барана, Р. Поздзіка, А. Шалковські та ін. Нещодавно дослідженню проблематики мобінгу приділяли увагу Т. Ф. Алексеєнко, Т. В. Колеснік, О. О. Корабльова, І. В. Лагутіна, А. І. Маренич, О. С. Матвійчук, Н. Г. Мехеда, О. І. Сердюк та ін.

Мета і завдання дослідження

Метою роботи є привернення уваги до наявної проблематики. *Завдання:* надання характеристики й узагальнення основних положень та здійснення спроби змодельовати причини появи мобінгу в трудових колективах; удосконалення протидії мобінгу шляхом використання правових норм національного законодавства.

Наукова новизна дослідження

Наукова новизна роботи полягає в тому, що ця розвідка є однією з перших наукових праць, в якій на основі комплексного дослідження дається характеристика мобінгу як антитрудоправової категорії та окреслюються шляхи протидії йому.

Виклад основного матеріалу

Насамперед необхідно визначитись із поняттями й, відповідно, розмежувати їх. Наприклад, якщо керівник одного разу висварив підлеглого за те, що той не надіслав важливого листа у визначений термін, – це спроба присікти безвідповідальність працівника. Якщо колега озвучив зауваження іншому працівникові, що він заважає працювати, занадто гучно розмовляючи по телефону на особисті теми, – то це спроба припинити нетактовність у трудовому колективі. Проте якщо кожний робочий день починається з агресії, критики, відкритих образ, прискіпувань, псування особистого або офісного майна працівника та інших підлостей з боку керівника або колег по роботі, це вже привід для хвилювання: наявні ознаки мобінгу.

У свою чергу, залежно від сторони-агресора мобінг буває горизонтальним – коли тиск виявляється з боку колег працівників; вертикальним – із боку начальства та змішаним. Слід зазначити, що мобінг, спрямований на одного з працівників, супроводжується створенням угруповань в організації, залученням до психологічного тиску на працівника інших членів організації.

Зокрема, А. В. Соловйов наводить такий перелік форм вертикального мобінгу [1]:

– вербальна агресія (провокаційні питання, брехливі твердження; сумніви в рівні професіоналізму і компетентності співробітника,

емоційні нападки і погрози, безпідставні звинувачення у будь-чому тощо);

- постійна дискусія із працівником з метою демонстрації своєї переваги (грубе і зверхнє переривання підлеглого; заперечення, перш ніж працівник встигне висловити власну думку, викласти точку зору чи навести аргумент; сприйняття тільки тієї інформації, яку можна будь-яким чином використати проти працівника; ігнорування об'єктивних та обґрунтованих доводів тощо);

- спалахи гніву, які супроводжуються грубими висловлюваннями, що принижують особистість працівника, провокують його на здійснення помилок або на відповідь некоректною поведінкою;

- демонстративна відмова від продовження обговорення проблеми спільно з працівником або в його присутності;

- скорочення для працівника строків виконання поставлених завдань або навмисне уповільнення в ухваленні рішень, які стосуються виконання ним завдань;

- умисне приховування повної і достовірної інформації, необхідної працівникові для виконання дорученого завдання;

- безпідставна зміна розміру заробітної плати працівника;

- фактична зміна робочого місця працівника з метою його морального гноблення;

- навмисне поширення неправдивої інформації та чуток про працівника;

- нелегітимний колегіальний розгляд поведінки працівника;

- розгляд сфальсифікованих скарг і доповідних, які з об'єктивних причин не зможуть призвести до застосування до працівника дисциплінарного стягнення, тощо.

Отже, у жодному разі не можна недооцінювати того негативного рушійного впливу мобінгу на психіку, здоров'я чи навіть долю працівника, якому той піддається. Цькування за місцем роботи може провокувати виникнення відчуття соціальної неповноцінності, призводити до появи низки захворювань на нервовому ґрунті, нервових зривів, проблем зі сном, депресивних станів, інфарктів і можливих самогубств. Відчуття «всі проти мене» вкрай негативно впливає не лише на психіку працівника, а й завдає нищівного удару по його самооцінці та самосвідомості. Як наслідок працівник починає сумніватися у своїй компетентності та здатності до комунікації з колегами, чи то підлеглі, чи керівники. Інколи «боротьба заради боротьби» призводить до зрушень у психіці.

На думку О. В. Тищенко, яку ми підтримуємо, у більшості випадків у підґрунтя цієї недоброчесної боротьби покладено конкуренцію між колегами по роботі, і хоча успіх спільної справи повинен об'єднувати, працювати на створення єдиної команди однодумців, цього якраз не відбувається, а феноменальність ситуації полягає в тому,

що успішність одного колеги породжує в інших відчуття заздрощів [2, с. 63–64]. Зазвичай мобінг згасає за 3–5 років, проте його наслідки укорінюються у вигляді схеми радикальних дій [3, с. 55].

Сьогодні одним із надважливих завдань з охорони праці на підприємствах є створення для кожного працівника на його робочому місці належного психологічного клімату. На жаль, чинне національне трудове законодавство проблемам захисту честі й гідності працівника у процесі його трудової діяльності, а також проблемам створення для нього належного психологічного клімату достатньої уваги не приділяє [4, с. 43]. Вітчизняне трудове право не містить відповідних правових категорій. Стаття 237¹ КЗпП¹ «Відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди» має характер відсилення, що, по суті, надає їй декларативного характеру.

Здійснюючи правовий аналіз трудових правовідносин, А. Т. Барабаш як важливу їх властивість виділяє наявність особистого елементу – як-то трудовий престиж, авторитет, ділова репутація, трудова честь – і відзначає важливість забезпечення належним правовим захистом указаних нематеріальних благ працівників [5, с. 55]. На думку М. Й. Бару, відсутність у чинному законодавстві норм, які передбачають охорону честі, гідності та ділової репутації працівника, є істотною прогалиною українського законодавства [6, с. 27]. В. Шкатула зазначає, що за своїм етичним змістом трудові відносини можуть мати характер співпраці, суперництва або експлуатації [7, с. 94]. Зазвичай усі вказані складові виявляються у відносинах одночасно з домінуванням одного із зазначених.

Отже, враховуючи, що в Конституції України нашу державу проголошено державою правовою, демократичною та соціальною, законодавство у сфері праці має перешкоджати всім тим, хто, нехтуючи моральними правилами, ігноруючи особистість працівника чи заповнюючи йому шкоду, прагне досягти своїх цілей². Крім того, враховуючи реалії ринкових відносин, необхідно зауважити, що від психологічного клімату в колективі прямо залежать працездатність і продуктивність праці як окремого працівника, так і трудового колективу в цілому.

Слушним видається твердження Д. Сорокіна, який зауважує, що мало хто розуміє, що мобінг – це не проблема окремого працівника,

¹ Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 15.09.2020).

² Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 15.09.2020).

це серйозна проблема підприємства, яка ставить під сумнів його конкурентоспроможність [8].

Так, мобінг необхідно вважати формою дискримінації, яка застосовується як психологічний терор з боку всього колективу чи його члена стосовно окремого працівника. Мобінг – це систематичне цькування у формі знецінення працівника. Хоча Конституція України визнає честь і гідність людини головною цінністю, проте сьогодні чинне українське законодавство не передбачає будь-якого механізму протидії мобінгу в трудових відносинах.

Для протидії мобінгу в Україні насамперед необхідно визнати наявність проблеми. Важливо розуміти, що проблема існує, вона має найменування, а закордон знає практику протидії. Першою країною, що запровадила законодавство, яке спеціально забороняє знущання на роботі, була Швеція, що започаткувала таку політику в 1993 р. На загальноєвропейському рівні діє низка нормативно-правових актів із протидії мобінгу, зокрема статті Хартії ЄС «Про соціальні фундаментальні права працівників»¹ і директив про безпеку та здоров'я працівників, про рівне ставлення та протидію дискримінації на роботі.

З метою покращення умов праці, створення комфортної психологічної атмосфери, профілактики професійного вигорання та захисту професійної гідності працівника Україні необхідно вивчати та використовувати досвід європейських країн щодо протидії мобінгу на роботі [9, с. 188]. Аналізуючи зарубіжну практику окремих країн – членів ЄС, можна побачити, що захист від цього негативного явища здійснюється шляхом гарантування і забезпечення права на справедливі та безпечні умови праці.

1 березня 2019 р. на розгляд до Верховної Ради України було внесено проект закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу»², зареєстрований за № 10118. Згідно з цим законопроектом пропонувалось доповнити Кодекс України про адміністративні правопорушення³ новою статтею 173⁵, відповідно до якої мобінг визначається як «цькування, тобто діяння учасників трудових відносин, які полягають у психологічному, фізичному,

¹ Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників : від 09.12.1989 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044 (дата звернення: 15.09.2020).

² Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу : від 01.03.2019 № 10118 / ініціатори: О. В. Білозір, О. В. Співаковський, О. В. Ледовських та ін. // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc_4_1?pf3511=65602 (дата звернення: 15.09.2020).

³ Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України від 07.12.1984 № 8073-X // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10> (дата звернення: 15.09.2020).

економічному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно працівника підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, або такою особою стосовно інших учасників трудових відносин з метою приниження їх людської гідності за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи». Санкція статті могла б передбачати від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправні роботи на строк до одного місяця з відрахуванням до двадцяти процентів заробітку для роботодавця за неповідомлення органів Національної поліції України про випадки мобінгу учасника трудових відносин.

Наразі найближчим до поняття мобінгу як психологічного знущання є поняття утисків, що міститься в Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI¹. Відповідно до п. 7 ч. 1 ст. 1 утиск – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери. Указаним законопроектом пропонувалося доповнити ч. 1 ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» п. 8, в якому буде закріплено визначення мобінгу, подане раніше.

Також згідно із законопроектом пропонувалося внести зміни до Кодексу законів про працю України² та Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-XII³ щодо заходів, спрямованих на запобігання та протидію мобінгу в трудових правовідносинах.

29 серпня 2019 р. проєкт було відкликано. Так, можливо, зазначені норми були недосконалыми, але наразі маємо відсутність правового регулювання протидії такому ганебному явищу, як мобінг у трудових відносинах.

¹ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 15.09.2020).

² Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 15.09.2020).

³ Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 15.09.2020).

Двома роками раніше також була спроба законотворця закріпити правове врегулювання цього питання. Так, 25 липня 2017 р. Верховна Рада України одержала проект закону «Про внесення змін до деяких законів України (щодо запобігання мобінгу)», зареєстрований за № 7005, спрямований на, по-перше, узгодження норм українського законодавства з європейським та, по-друге, забезпечення захисту від дискримінації і психологічного тиску в трудовому колективі. Однак 7 лютого 2019 р. законопроект було відкликано.

Висновки

Таким чином, сьогодні в Україні відсутні правові шляхи боротьби з психологічним тиском на роботі. Проте не варто забувати, що мобінг є вкрай небезпечним і дуже складним явищем у трудових колективах. Такий вид психологічного впливу за місцем роботи призводить до низки наслідків, що негативно впливають як на працівника, на якого здійснюється вплив, так і в цілому на весь колектив, у якому таке доводиться спостерігати. Отже, щоб не допустити розвитку й подальшого поширення мобінгу з метою його викоренення з трудових правовідносин як антитрудоправової категорії надважливо на сучасному етапі розвитку суспільства запровадити правові інструменти протидії йому.

Список бібліографічних посилань: 1. Соловьев А. В. Моббинг: психологический террор на рабочем месте. KADROVIK.RU : сайт. URL: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=1049> (дата звернення: 15.09.2020). 2. Тищенко О. В. Явище мобінгу в трудових правовідносинах: реалії сьогодення. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2008. № 6 (80). С. 62–68. 3. Жорнова О., Жорнова О. Talent Management у вітчизняному ВНЗ: вибір оптимального шляху розвитку. *Вища школа*. 2013. № 7. С. 50–58. 4. Шамшина І. І. Соціально-правові проблеми мобінгу в трудовому праві європейських країн і перспективи їх відбиття у вітчизняному трудовому законодавстві // Трудове право України в контексті європейської інтеграції : матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 25–27 трав. 2006 р.) / за ред. В. С. Венедіктова. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2006. С. 42–45. 5. Барабаш А. Т. Деякі властивості трудових правовідносин. *Право України*. 1997. № 8. С. 53–57. 6. Бару М. Й. На путі до нового трудового кодексу. *Право України*. 1995. № 5–6. С. 26–27. 7. Шкатулла В. Гуманізація трудових отношений: осознання необходимости. *Человек и труд*. 1997. № 2. С. 94–96. 8. Сорокин Д. Психологическое здоровье трудового коллектива – залог его продуктивной деятельности. *Управление персоналом*. 2004. № 8–9. С. 68–73. 9. Оверчук В. А. Мобінг як форма психологічного насилля в трудовому колективі. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 1, т. 2. С. 185–188.

Надійшла до редколегії 18.09.2020



Honcharuk V. V. Counteracting Mobbing in Labor Legal Relations

The author has made an attempt to characterize mobbing within labor legal relations. It has been determined that it can be horizontal – when the pressure is exerted by colleagues, vertical – by superiors and can be also mixed one.

It has been emphasized that we should in no case underestimate the negative driving impact of mobbing on the psyche, health or even the fate of an employee, who is exposed to it. Harassment at the workplace can provoke feelings of social inferiority, leads to a number of nervous diseases, nervous breakdowns, sleep problems, depression, heart attacks and possible suicide.

It has been noted that one of the most important current tasks of labor protection at enterprises is to create a proper psychological climate for each employee at his workplace.

It has been offered to consider mobbing as a form of discrimination, which is used as psychological terror by the whole team or its member against an employee. Mobbing is a systematic harassment in the form of devaluation of an employee. The Constitution of Ukraine recognizes the honor and dignity of a man as the main value, but the current Ukrainian legislation does not provide any mechanism to combat mobbing in labor relations.

It has been noted that it is necessary to study and use the experience of European countries to combat mobbing at work in order to improve working conditions, create a comfortable psychological atmosphere, to prevent burnout and to protect the professional dignity of employees. International legislation on the stated issue has been studied. There are no certain Articles in Ukrainian labor legislation, which are supposed to protect employees from mobbing.

It has been noted that mobbing is an extremely dangerous and very complex phenomenon in labor collectives. Therefore, aiming at preventing the development and further spread of mobbing, in order to eradicate it from labor legal relations as an anti-labor category at the present stage of development of society, it is important to introduce legal instruments to combat it.

Key words: an employee, an employer, labor law, mobbing, counteraction, interaction, labor legal relations.

