

МОБІНГ
MOBBING**Штонда Д.Д., студентка III курсу
факультету адвокатури***Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого***Шевчук А.О., студентка III курсу
факультету адвокатури***Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого***Хоруженко Я.О., студентка II курсу
господарсько-правового факультету***Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

Стаття присвячена вивченню трудових правовідносин, які виникають між працівником та роботодавцем. Стосунки працівника і роботодавця нерозривно пов'язані з якістю праці, отриманням прибутку, захистом особистості працівника. Чинне законодавство містить низку гарантій, які забезпечують захист прав працівника. Але важливо на сьогоднішній день включити до захисту і те, що фактично правом не охоплюється, а саме особистісні стосунки роботодавця і працівника, бо іноді виникає явище психологічного насильства над працівником з боку роботодавця.

Згідно ст. 3 Конституції України людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. На сьогоднішній день людина є центральною фігурою у трудових правовідносинах, що говорить про важливість дослідження цієї теми. Держава має гарантувати всебічний захист працівника на підприємстві, установі, організації.

Мобінг може призвести до стресу, депресії, зниження самооцінки, фобій, розладу сну і травлення, і в результаті – до серйозного зниження працездатності. Такі наслідки бувають не тільки у жертв мобінга, а й у всього колективу, оскільки колеги страждають від несприятливого психосоціального клімату в робочому середовищі. На рівні підприємства, установи, організації мобінг призводить до затримки в роботі, плинності кадрів, зниження ефективності та продуктивності на роботі, повній відсутності ініціативи на підприємстві, а також до поганої репутації організації в цілому. Погана репутація, в свою чергу, не дозволяє компанії залучати талановитих і компетентних працівників, і в результаті призводить до зниження прибутку.

Об'єктом дослідження в даній статті є трудові правовідносини працівника та роботодавця. Предметом дослідження є моральне, психологічне насильство роботодавця щодо працівника. Мета дослідження – проаналізувати теоретичні засади мобінгу, визначити основні причини цього явища, його наслідки, засоби подолання, правовий захист працівника від психологічного насильства у законодавстві різних країн.

Ключові слова: мобінг, роботодавець, працівник, психологічне насильство, колектив, трудові правовідносини.

The article is devoted to the study of labor relations that arise between the employee and the employer. The relationship between the employee and the employer is inextricably linked with the quality of work, profit, protection of the employee's identity. Current legislation contains a number of guarantees that protect the rights of the employee. But today it is important to include in the protection and what is not actually covered by the law, namely the personal relationship between employer and employee, because sometimes there is a phenomenon of psychological violence against the employee by the employer.

According to Art. 3 of the Constitution of Ukraine, a person, his life and health, honor and dignity, inviolability and security are recognized in Ukraine as the highest social value. Today, man is a central figure in labor relations, which speaks of the importance of research on this topic. The state must guarantee comprehensive protection of the employee at the enterprise, institutions, organizations.

Mobbing can lead to stress, depression, low self-esteem, phobias, sleep and digestion disorders, and as a result - to a serious decrease in performance. Such consequences occur not only in victims of mobbing, but also in the whole team, as colleagues suffer from an unfavorable psychosocial climate in the work environment. At the level of the enterprise, institution, organization, mobbing leads to delays in work, staff turnover, reduced efficiency and productivity at work, a complete lack of initiative in the enterprise, as well as a bad reputation of the organization as a whole. A bad reputation, in turn, does not allow the company to attract talented and competent employees, and as a result leads to lower profits.

The object of research in this article is the employment relationship between employee and employer. The subject of the study is the moral, psychological violence of the employer against the employee. The purpose of the study is to analyze the theoretical foundations of mobbing, to determine the main causes of this phenomenon, its consequences, means of overcoming, legal protection of employees from psychological violence in the legislation of different countries.

Key words: mobbing, employer, employee, psychological violence, team, labor relations.

Моральне психологічне насильство на місці роботи визначає конкретну агресивну поведінку, метою якої є вплив на жертву з психологічної точки зору. Воно може приймати різні форми, відбувається за різними ознаками і можуть бути спрямоване щодо однієї чи декількох осіб.

Важливо підкреслити, що навіть якщо мобінг виглядає як дискримінація і сексуальні домагання, він являє собою іншу проблему, якої як і раніше важко чітко визначити. На сьогодні визначення цих категорій є різним. Але як було зазначено дехто з науковців об'єднує ці явища, але у подальшому у цій роботі автор не отожднює їх і розглядає мобінг виключно як моральне або психологічне насильство на місці роботи, хоча і не відкидає факту розглядати сексуальне домагання чи дискримінацію як мобінг.

Це поняття дуже відносно, так як пов'язане з невід'ємними правами людини: поваги і гідності.

Мобінг може варіюватися від насильства і може включати в себе [3, 70]:

- фізичні контакти;
- жарти, образливі вирази, плітки, крики;
- написи на стінах, непристойні жести;
- заборона у прояві ініціативи;
- не співпрацю з працівником.

Мобінг може бути, як правило, стратегічним, коли особами, які застосовують мобінг (мобери) є менеджери або роботодавці і його дії характеризують горизонтальний вплив, коли мобер впливає на колегу. У даному випадку причиною виникнення такого явища є соціальні чинники. Навіть якщо керівництво не знає, хто є мобером це може свідчити про те, що воно підтримує мобера або просто ігнорує насильство, що призводить до подвійної віктимізації колективу [2, 97].

Справді, багато досліджень показали, що мобінг є результатом різних чинників, таких як [4, 134]:

- Індивідуальні фактори, які можуть застосовуватися як для мобера, так і для жертви (соціально-демографічні зміни, особистісні характеристики, риси характеру; конкретна поведінка, а також специфічна характеристика приналежності індивіда на місці роботи).

- Ситуаційні фактори, такі як: робота з нерівним співвідношенням статей, де особливо домінують чоловіки на місці роботи; відмінності в потужностях, які можуть мати формальний (статус) або неформальний характер (досвід); зміна керівника; праця на підприємствах, установах, організаціях з орієнтацією на високі витрати на обслуговування клієнтів, які можуть призвести до мобінгу клієнтами в сфері послуг (наприклад, роздрібною торгівлі, готельного сервісу та громадського харчування, а також служби охорони здоров'я).

- Організаційні фактори, такі як лідерство і управління, зокрема, авторитарного стилю і стилю невтручання; реструктуризація; організаційна культура і клімат; рівень стресу на місці роботи; складність роботи і контроль; конфлікт і неоднозначність робочих ролей.

- Соціальні фактори: рівень насильницьких злочинів в суспільстві; економічні зміни; швидкі соціальні зміни; імміграція і зростання неформального сектора економіки.

Мобінг на місці роботи має дуже серйозні наслідки для потерпілих, свідків, підприємства, установи, організації і на суспільство в цілому.

Він негативно впливає на особистість працівника (жертви) з точки зору стресу, фізичних і психічних захворювань, занепокоєння, відсутність ініціативи і мотивації, які впливають не тільки безпосередньо на жертв, але й на їхні сім'ї і друзів, а також всіх людей, які працюють на підприємстві, установі, організації, де відбувається насильство.

Він також має великий економічний вплив на сектор охорони здоров'я. Мобінг призводить до організаційних проблем, хвороб, передчасний вихід на пенсію, великі втрати для підприємства, установи, організації у випадку заміни працівника в зв'язку з плінністю кадрів, зниження продуктивності, втрата суспільної репутації. Все суспільство буде також залежати від економічних і соціальних витрат.

Мобінг традиційно розподіляють на два види: «горизонтальний» (серед працівників одного рівня) і «вертикальний» (серед працівників різних рівнів). Горизонтальний найчастіше застосовують по відношенню до новачків старші співробітники підприємства, установи, організації. Він може проявлятися в «бойкоті» з боку колег по роботі, надання невірної інформації, ігноруванні прохань, плітках і безлічі інших «дрібниць», які складаються в єдину картину мобінгу. Зазвичай таке трапляється, якщо в новачку бачать конкурента, або він сильно виділяється з колективу своєю «неординарністю». Нерідко причиною стає і звичайна заздрість до більш молодого і щасливого працівника. Відзначено, що проводами до цькування в багатьох випадках стають літні співробітники, які бояться втратити місце роботи і через це чіпляються до своїх колег. Іноді подібний пресинг має тимчасовий характер і є своєрідним «посвяченням» в члени колективу. У жертву мобінга може перетворитися і досвідчений працівник, до якого раптом почало прихильно ставитися керівництво або власник.

«Вертикальний» мобінг часто виникає там, де є бажання звільнити місце для просування по роботі, приборати конкурента або помститися [3, 73].

Один з різновидів «вертикального» мобінгу передбачає, що керівник або власник з тих чи інших причин хоче позбутися працівника, але не може зробити це законним способом. Наприклад, новому керівнику необхідно підібрати іншу команду або заощадити кошти на кадровий ресурс. Згідно із законом без серйозних підстав звільнити

підлеглого практично неможливо. Набагато простіше постійно звинувачувати працівника в некомпетентності, недисциплінованості, ставити перед ним нездійсненні завдання і навіть змусити його звільнитися за власним бажанням.

У керівника середньої ланки, як правило, бувають заступники, які мріють зайняти його місце. Крім того, вищестоящий керівник теж побоюється, що його можуть «підсидіти». Перебуваючи під тиском з двох сторін, менеджер середньої ланки відчуває на собі всі негаразди «сендвіч-мобінгу». На вищому рівні управління питання кар'єрного росту стоять дуже гостро, і тому в вертикальному мобінгу застосовуються особливі підступні методи.

Керівникові-«жертві» в порівнянні з рядовими працівниками загрожують і додаткові прояви мобінгу. Так, топ-менеджеру може надходити негативна інформація про роботу його відділу, накази вищого керівництва він отримує з записанням, підлеглі саботують його розпорядження і т. д.

Неприйняття нового керівника або власника, особливо якщо останній призначений «згори», теж нерідко служить причиною для «сендвіч-мобінгу». Іноді колектив налаштований проти нових керівників з їх же вини. Можливо, вони занадто завзято взялися за перетворення на новому місці, вели себе дуже зарозуміло або, навпаки, нерішуче [1, 69].

Щодо мобінгу на місці роботи, правова доктрина не регулює психологічне насильство в цілому і цю функцію перебирає на себе буде новий інструмент Європейського Союзу – директиви, які специфічно регулюють пряме психологічне запобігання насилля.

На європейському рівні ще не розроблена офіційна дефініція, хоча проблема мобінгу і її наслідків вивчаються і вже ідентифіковані.

Основні документи в галузі попередження мобінгу – резолюція Європейського парламенту 2001/2339 2001 року «Про переслідування на місці роботи», «Нова стратегія здоров'я та безпеки місцевого населення» 2007-2012 2323 і думка Консультативного комітету Європейської комісії з безпеки, гігієни та охорони здоров'я «Про насильство на місці роботи».

Резолюція Європейського парламенту закликає Європейську комісію розглянути питання про мобінг і вирішити питання про необхідність прийняття рамкової директиви для запобігання мобінгу, а також закликає європейських соціальних партнерів для розвитку власного підходу до профілактики мобінгу. Резолюція підкреслює, що директива була розроблена для запобігання прямих фізичних ризиків і прийняти нове законодавство.

Розширення дії директиви також щодо психологічних ризиків може призвести до правових проблем.

Повідомлення Європейської комісії «Нова стратегія здоров'я та безпеки 2007-2012» підкреслило необхідність боротьби не тільки з фізичним насильством на місці роботи, а й з психологічним переслідуванням (psychological harassment), називаючи психологічне насильство новим серйозним фактором ризику на місці роботи. Консультативний комітет Європейської комісії з безпеки, гігієни та охорони здоров'я в своєму повідомленні «Насильство на місці роботи» дав свої характеристики мобінгу на підприємстві, установі, організації:

«Мобінг – негативна поведінка серед колег або між начальником і підлеглими, у якій один або кілька людей, прямо або побічно принижують або неодноразово нападають на певну людину з метою віддалити його.»

Комітет старших трудових інспекторів (SLIC), і представники всіх держав-членів Європейського союзу домовилися в 2012 році провести кампанію по інспекції психосоціальних проблем. Європейська компанія по інспекції в 2012 році отримала назву Оцінка психосоціальних ризиків.

Проте, підприємство, установа, організація у вивченні психологічних ризиків, досліджуючи широке коло питань – стрес, насильство, переслідування і залякування на місці роботи, окремо не виділив мобінг.

З метою попередження та ліквідації наслідків випадків мобінгу, держави-члени Європейського Союзу обрали різні підходи і методи. У цілому, досвід держав-членів Європейського Союзу можна спостерігати в двох типах практики:

- прийняття спеціальних законів, що регулюють мобінг на місці роботи, наприклад, у Франції, Бельгії та Швеції;

- застосування чинного законодавства (найчастіше закон про заборону дискримінації) у випадках мобінгу, наприклад, в Ірландії, Великобританії, Італії, Данії та Німеччині;

Вибір відповідного методу часто залежить від культурних і соціальних особливостей держави, які складають уявлення про мобінг, наприклад, бізнес-культура і свобода, свободу вираження поглядів і поширення думками і форми практики лідерства та можливі санкції проти мобінга. Внаслідок ці фактори визначають, чи є мобінг повсякденним, прийнятним явищем, або він не приймається і засуджуються.

У Бельгії в 2002 році був прийнятий закон «Про захист від насильства і мобінгу і сексуального домагання на місці роботи». Закон передбачає специфічні правила щодо усунення насильства і мобінгу і сексуального домагання на місці роботи. Закон передбачає обов'язок роботодавця забезпечувати швидке, об'єктивне розслідування і підтримку жертви мобінгу. На додаток до цього у роботодавця є обов'язок прогнозувати відповідальність керівників усіх рівнів за усунення стресу на місці роботи. Тягар доказу лягає на особу, яка звинувачується у мобінгу і якій необхідно довести, що відповідні дії з її боку не є мобінгом. У всіх працівників є обов'язок брати активну участь в профілактиці мобінгу і утримуватися від будь-яких дій, які можуть бути мобінгом або які можуть призвести до травмування людей, які повідомили про факт існування мобінгу.

У Франції термін мобінг спочатку був сформований з судової практики, пізніше суд застосував норми кримінального права у випадках мобінгу. Кримінальне право Франції передбачає, що персону, яка порушує засади субординації своєї посади щодо підлеглих і піддає іншого таких умов праці, які є несумісними з гідністю особи, карається позбавленням волі на строк до двох років і грошовим штрафом.

Після кількох страйків працівників проти керівництва організації, яке займається практикою мобінгу, збільшилася інформованість громадськості в питанні мобінгу. Судова практика і страйки привели до прийняття спеціального пункту про питання мобінгу в трудовому кодексі Франції. Кодекс передбачає, що жодного працівника не можна піддавати повторюваним моральним нападам, мета або результат яких – погіршення умов праці, які в результаті зачіпають права і честь працівника, впливають на його психічне здоров'я або загрожують його професійному майбутньому.

Трудовий Кодекс Франції передбачає санкції щодо мобінгу – позбавлення волі (до одного року) і/або грошовий штраф в розмірі 3750 євро. Кодекс уповноважує роботодавця притягнути працівника, який здійснює мобінг, до дисциплінарної відповідальності.

Кодекс також передбачає захист для жертви мобінгу. Працівник, який став жертвою мобінгу, може попросити спеціальну процедуру посередництва для вирішення ситуації мобінгу.

Забороняється проводити будь-які санкції чи розривати трудові відносини з працівником, який став жертвою мобінгу або відмовився терпіти мобінг, а також не можна

дискримінувати його відносно питань відшкодування шкоди, підвищенні освіти і продовження трудового договору.

Кодекс встановлює, яким чином мають бути наведені докази, які встановлюють наявність обставин мобінгу. Спочатку працівникові необхідно констатувати ознаки мобінгу, у подальшому роботодавцю, відповідаючи на позовні вимоги працівника, необхідно об'єктивно довести, що зазначені дії не є мобінгом.

Частина країн вважає, що в прийнятті нових судових актів немає необхідності, і для вирішення питань мобінгу можна застосовувати існуючі судові акти і практику. Існуючі судові акти можна застосовувати, наприклад, публікуючи збірник передової практики або кодекс поведінки. Наприклад, ірландський уряд опублікував «Кодекс належної практики» роботодавцям і працівникам для запобігання мобінгу на місці роботи.

Кодекс містить керівні принципи для компанії для вироблення політики щодо запобігання мобінгу і розгляду його випадків. Керівні принципи надають характерні ознаки процесу випадків мобінгу, і його варто розглянути.

У Сполученому Королівстві в випадках мобінгу використовують створені в судовій практиці прецеденти. Необхідно відзначити, що для розгляду випадків мобінгу, у Сполученому Королівстві існує практика звільнення з роботи.

Мобінг вважається непрямим порушенням норм трудового договору. Наприклад, у справі *Abbey National PLC v Robinson* (2000) суд визнав, що відбулося безпідставне звільнення з роботи, оскільки роботодавець працівника застосовував мобінг і психологічно займав його до такої міри, що останньому було нестерпно, і, як результат він змусив його залишити роботу.

Якщо звертатися до врегулювання цього питання українським законодавцем, то у статті 5 Проекту Закону України «Про забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці» № 4997 від 03.06.2014 зазначено, що формами морального переслідування на робочому місці [6] є:

- професійні утиски;
- психологічні утиски;
- соціальна ізоляція всередині організації;
- підбурювання до морального переслідування на робочому місці.

Стаття 4 Цього Закону передбачає, що кожен працівник має право на повагу до трудової честі та гідності та право вимагати усунення будь-яких порушень цього права.

У випадку, якщо працівник вважає, що моральне переслідування на робочому місці створює серйозну небезпеку, що унеможливує продовження роботи він має право призупинити виконання своїх трудових обов'язків з одночасним зверненням з відповідною скаргою до суб'єктів, визначених цим Законом.

Час вимушеного прогулу підлягає оплаті в повному обсязі.

При колективно-договірному регулюванні соціально-трудових відносин до генеральної угоди, галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів включаються положення, що забезпечують захист від морального переслідування на робочому місці.

При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати:

- заборону морального переслідування на місці роботи і підбурювання до таких дій;
- заборону кар'єрного зростання за допомогою застосування різних форм морального переслідування на місці роботи;
- матеріальне заохочення працівників за створення сприятливого психологічного клімату на підприємстві.

Проте на сьогоднішній день цей Закон так і не прийнятий. Хоча набрання чинності останнім наблизило б наці-

ональне законодавство до законодавства Європейського Союзу, де це вже поширене явище.

У проекті Трудового Кодексу України № 1707-VIII у статті 2 передбачено засади і принципи трудового права України, серед яких можна виділити підпункти, які прямо чи безпосередньо визначають заборону мобінгу [5]:

– верховенства права, відповідно до якого людина, її права і свободи визнаються найвищими цінностями та визначають зміст і спрямованість держави;

– забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці, безумовного пріоритету збереження життя і здоров'я працівника перед іншими цілями у сфері праці;

– рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці;

– заборони дискримінації, привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного або соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками у сфері праці, забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її

усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації;

На сьогоднішній день у зв'язку з подальшим вдосконаленням чинного законодавства постає питання про запровадження нових інститутів трудового права України. Мобінг, як зазначалося у попередніх розділах, є вкрай важливим для працівника, що і свідчить про необхідність у правовому регулюванні.

В Україні є проект Закону, який регулює мобінг, але, на думку автора, він також є недосконалим. Вивчивши європейську практику даного поняття можна дійти висновку, що закон, крім наведення понять і декларування захисту працівника від морального та психологічного насильства має встановити процедуру розгляду справи у суді, характеристики доказування мобінгу, строки тощо.

Важливо закріпити у Проекті Трудового Кодексу засаду і принцип трудового права як захист особистості працівника від психологічного, морального насилля з боку керівника, власника або уповноваженого ним органом, іншими особами. Така засада стала основою подальшого регулювання відносин між працівником та роботодавцем на місці роботи.

ЛІТЕРАТУРА

1. Алтухова Г.А. Моббинг как этическая проблема // Библиотекосведение. 1998. С. 63–70.
2. Гаращенко Л. П. Правове регулювання заборони мобінгу в законодавстві зарубіжних країн // *Юридичний вісник*. 2016. № 3(40). С. 95–98.
3. Гулис И.В. Направления и перспективы изучения агрессии в служебных отношениях // *Философия и социальные науки*. 2008. С. 69–76.
4. Латугіна І. В. // *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. № 8. С. 133–138
5. Проект Трудового Кодексу України № 1658 від 27.12.2014. Ресурс: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
6. Проект Закону України «Про забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці» № 4997 від 03.06.2014. Ресурс: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=51182