

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ НЕОБХІДНОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОТИДІЇ МОБІНГУ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН УКРАЇНИ

SOCIO-LEGAL ASPECTS OF THE NEED TO REGULATE THE COUNTERACTING OF MOBBING IN LABOUR RELATIONS IN UKRAINE

Щербюк Н.Ю., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри права

Луцький національний технічний університет

Мета. Метою роботи є дослідження мобінгу як соціального явища, яке потребує правового регулювання у сфері сучасного трудового права України, і аналіз причин неврегульованості останнього у чинному законодавстві.

Методика. Методика включає комплексний аналіз та узагальнення наявного вітчизняного і зарубіжного науково-теоретичного та нормативного матеріалу, формулювання відповідних висновків і рекомендацій. Під час наукового пошуку використовувалися такі **методи** наукового пізнання: термінологічний, логіко-семантичний, системно-структурний, логіко-нормативний.

Результати. У процесі дослідження було визначено, що в умовах правового вакууму щодо захисту працівників від мобінгу України необхідно якнайшвидше відреагувати на усунення окреслених вище причин об'єктивного і суб'єктивного характеру. При цьому доцільно керуватися саме конституційними положеннями про те, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Вона повинна виконати свої обов'язки щодо утвердження і забезпечення останніх шляхом розробки та запровадження дієвих організаційно-правових механізмів захисту прав працівників (у тому числі і від мобінгу), які мають знайти своє відображення у новому Трудовому кодексі України.

Наукова новизна. У процесі наукових розвідок було визначено і проаналізовано причини неврегульованості питання щодо запобігання мобінгу у сфері трудових відносин в Україні в умовах сучасності та наголошено на необхідності їх усунення і запровадження організаційно-правових механізмів захисту працівників від нього.

Практична значимість. Результати дослідження можуть бути враховані у правотворчій діяльності, зокрема під час розробки положень нового Трудового кодексу України.

Ключові слова: право, трудове право, трудове законодавство, працівник, захист прав, мобінг.

Objectives. The aim of the work is to analyse mobbing as a social phenomenon, which requires legal regulation in the sphere of modern labour law in Ukraine and to analyse the reasons for the lack of regulation in the current legislation.

Methodology. The methodology includes a comprehensive analysis and synthesis of the available domestic and foreign scientific-theoretical and regulatory material, formulation of relevant conclusions and recommendations. During the scientific search the following **methods** of scientific knowledge were used: terminological, logical-semantic, system-structural, logical-normative.

Results. In the course of the study, it was determined that in a legal vacuum to protect workers from mobbing, Ukraine needs to respond as quickly as possible to address the above-mentioned causes of objective and subjective nature. It is advisable to be guided precisely by the constitutional provisions that human rights and freedoms and their guarantees determine the content and focus of state activities. It must fulfil its duty to affirm and ensure the latter by developing and implementing effective organisational and legal mechanisms to protect workers' rights (including against mobbing), which should be reflected in the new Labour Code of Ukraine.

Scientific novelty. In the process of scientific research were identified and analyzed the reasons for the lack of resolution of the issue of preventing mobbing in the field of labor relations in Ukraine in the present context, and noted the need to eliminate them and the introduction of organizational and legal mechanisms to protect workers from mobbing.

Practical significance. The results of the study may be taken into account in the law-making activities, in particular in the development of provisions of the new Labour Code of Ukraine.

Key words: law, labour law, labour legislation, employee, protection of rights, mobbing.

Трудові відносини були і залишаються важливою частиною соціально-економічного життя суспільства. В умовах сьогодення вони характеризуються тривалим процесом реформування і необхідністю удосконалення та осучаснення правового регулювання. Усе це існує на фоні появи низки проблем, які негативно впливають як на сторони трудових правовідносин (працівника і роботодавця), так і на сам процес праці загалом. Визначальною рисою цих процесів є поява нових відносин, які не врегульовані нормами права, але існують у сфері трудової діяльності і пов'язані з порушенням прав працівників, зокрема в результаті мобінгу.

Щоб визначити певне ставлення протиправним, не досить лише власного відчуття несправедливості – для цього необхідні законні підстави. В Україні, на жаль, у регулюванні зазначеного явища спостерігається процес систематичного подання проектів законів України щодо внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів щодо протидії мобінгу. Тому питання щодо захисту прав людини у сфері трудових відносин залишається і надалі актуальним.

Метою статті є дослідження мобінгу як соціального явища, яке потребує правового регулювання у сфері сучасного трудового права України. *Завдання* дослідження

полягає в аналізі причин неврегульованості останнього у чинному законодавстві.

Відаючи належне науковому доробку вітчизняних науковців, які досліджували різні аспекти окресленої проблеми, а саме: протидію мобінгу в трудових правовідносинах (В. Гончарук), підходи до запобігання мобінгу в трудових відносинах (Т. Колеснік), перспективи запровадження механізмів правового регулювання мобінгу (Н. Костюк), мобінг у контексті євроінтеграційної кримінально-правової політики (Л. Тимофеева), підходи до запобігання мобінгу у трудових відносинах (О. Трюхан) та інші, пропонуємо власне бачення шляхів вирішення питань, окреслених метою і завданням статті.

Сучасне суспільство можна розглядати як складну систему зв'язків між індивідами, яких об'єднують економічні, сімейні, групові, етнічні та інші відносини й інтереси. В силу своєї складності і різноманітності вона не може існувати без певного впорядкування і стабільності. Регулюючим, організовуючим і впорядковуючим феноменом у цій системі виступає саме право.

Не викликає сумніву й існування в Україні правового нігілізму, яким пронизані усі сфери життя. В літературі зазначається, що «аналіз сутності правового нігілізму доводить, що в українському суспільстві, яке перебуває

в кризовому стані, він набуває демонстративного, агресивного та зухвалого характеру, є глибоким, масовим і охоплює широкі сфери суспільства, всі владні структури, маючи значний руйнівний, деструктивний потенціал і гальмуючи процес розбудови правової держави» [1, с. 222].

Серед низки причин поширення правового нігілізму найбільшу небезпеку становлять порушення прав і свобод людини, а також неможливість реалізації гарантованих Конституцією та законами України прав громадян [2, с. 10]. Ситуація загострюється і тим, що зазначені процеси відбуваються на фоні високого рівня безробіття, непрозорих конкурсів на зайняття вакантних посад, наявності великої кількості декларативних норм, які важко реалізувати у сфері трудового права, відсутності дієвих механізмів захисту порушених прав і тотальної безвідповідальності. Крім того, сфера трудових відносин характеризується процесами жорсткої конкуренції серед працівників, що часто призводить до неприязного, упередженого ставлення як один до одного, так і роботодавця до конкретного працівника. Вказане сприяє появі нових форм дискримінації, виявом якої є мобінг.

У літературі мобінг називають «глобальною соціальною проблемою, яка носить епідемічний (пандемічний) характер» [3, с. 196], «соціальною хворобою XXI століття» [4, с. 49].

Явище мобінгу є мультидисциплінарним і досліджується в контексті психології, соціології, медицини, менеджменту, соціології. Не стоїть остеронь і юриспруденція, адже у багатьох європейських державах вже існують дієві правові механізми запобігання і протидії зазначеному явищу.

Які ж причини того, що в Україні відсутнє антимобінгове законодавство?

По-перше, як слушно зазначає В. Гончарук, для протидії мобінгу в Україні насамперед необхідно визнати наявність цієї проблеми [5, с. 74].

Наша держава на законодавчому рівні врегулювала питання запобігання та протидії дискримінації. У 2012 році було прийнято Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Під дискримінацією, зокрема, розуміється ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (стаття 1). Стаття 4 згаданого Закону його дію поширює, в тому числі, і на трудові відносини, а стаття 5 формами дискримінації визначає пряму дискримінацію, непряму дискримінацію, підбурювання до дискримінації, пособництво у дискримінації і утиск.

Як бачимо, у згаданому вище нормативному акті перелік ознак, за якими може здійснюватися дискримінація, не є вичерпним. Тобто законодавець дає можливість їх деталізувати на галузевому рівні і допускає появу в майбутньому інших ознак, які можуть стати підставою для обмежень прав і свобод людини та громадянина. Яскравим прикладом є стаття 2-1 чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), згідно з якою забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження,

віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Аналізуючи норму КЗпП України, можемо зазначити, що перелік ознак, за якими може здійснюватися дискримінація у сфері трудових відносин, є ширшим, але вона містить лише згадку про пряму і непряму дискримінацію. Тобто чинне трудове законодавство передбачає не всі форми дискримінації.

Привертає увагу така форма дискримінації як утиск, під яким розуміють небажану для особи та/або групи осіб поведінку, 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 (стаття 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»). Якщо звернемося до словника української мови, то в ньому міститься таке визначення поняття «утиск» – «насильне, несправедливе обмеження чийсь-небудь прав і дій» [6]. Як показує аналіз, жоден із зазначених вище нормативних актів не містить згадки про мобінг. Визначення форми дискримінації як утиск у чинному законі є дещо розмитим, а у чинному Кодексі законів про працю взагалі не згадується. Однак її існування дає можливість зробити припущення, що законодавець поведінку, подібну до мобінгу, визначає як форму дискримінації.

У літературі зазначається, що існує кілька причин, з якими пов'язують труднощі впровадження поняття мобінгу в юридичну термінологію. По-перше, тому, що воно має неоднозначне трактування в науці і в повсякденному вжитку. Розуміння його сутності дає змогу законодавцю запровадити правові механізми, які б оптимально захищали жертву. По-друге, явище мобінгу притаманне психіці як жертви, так і мобера, а це також зумовлює труднощі у визначенні цього поняття в юриспруденції. Формулювання таких визначень містить ризик «неповноти». Чим більше воно деталізоване, тим вірогідніша можливість опустити фактичні стани, які представники психології і соціології вважали б мобінгом [7, с. 17].

Як зауважувалося вище, до парламенту нашої держави неодноразово подавалися проекти нормативних актів щодо регулювання питання мобінгу. Наприклад, лише у 2019 році їх було три, зокрема, проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо попередження та протидії мобінгу», проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії цькуванню (мобінгу) та іншим виявам упередженого ставлення в сфері праці», проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу». Жоден із них прийнятий не був. Видається, що у процесі визнання проблеми існування цього явища позицію держави можна назвати «крок вперед, два назад». Зазначена сфера потребує якісного закону, положення якого можна було б застосувати в процесі регулювання взаємовідносин у сфері трудового права, а також для захисту порушених прав працівника, який потерпає від мобінгу.

Також хотілося б звернути увагу на Пояснювальну записку до проекту Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», де зазначається, що законопроект було розроблено з метою

виконання завдань, передбачених Планом дій щодо лібералізації Європейським Союзом візового режиму для України, який було схвалено на саміті Україна – Європейський Союз [8].

Видається, що всі окреслені вище проблемні питання залишаються без вирішення тому, що досі чітко не окреслена концептуальна основа, яка слугувала б базисом для процесу реформування трудового законодавства загалом і в питаннях захисту від мобінгу зокрема. Для цього потрібно чітко окреслити ціннісні орієнтири. При їх визначенні необхідно керуватися тим, що Конституція як Основний Закон держави фіксує первинні, основні суспільно-політичні цінності, система яких може бути зображена у пірамідальній формі, на вершині якої буде людина. На наступному рівні знаходяться загальнолюдські, універсальні цінності, що є основою права та функціонування держави, а саме: свобода, справедливість, рівність [9, с. 9].

У питаннях протидії мобінгу базисом слугують стаття 21 Конституції України, в якій зазначається, що «всі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах», і стаття 28, яка гарантує кожному право на повагу до його гідності. Тому, на наше переконання, доцільно в обґрунтуваннях прийняття того чи іншого нормативного акту відштовхуватися від ціннісних орієнтирів держави, які насамперед повинні базуватися на Конституції України і нормах міжнародного права.

По-друге, відсутність достатнього досвіду захисту працівниками своїх прав, у тому числі від дискримінації, а також домінування неформальних механізмів над формальними у сфері трудових відносин.

На жаль, порушення встановлених чинним законодавством правил поведінки стосується різних аспектів життєдіяльності людини і є поширеним явищем й у сфері трудових відносин. У цій ситуації значна частина громадян вважає, що не варто відстоювати свої права, а краще пристосуватися до існуючих умов. Як зазначає Т. Занфірова, особи, свободу праці яких було порушено, не звертаються за захистом до держави, не довіряючи їй і розуміючи, іноді цілком виправдано, що держава неспроможна захистити порушену свободу, а якщо держава й зможе припинити таке

порушення, то не відновить порушених прав у реальній дійсності (досить часто такі «відновлення» залишаються лише на папері [10, с. 49]. Частина ж працівників, зневірившись, приймає рішення шукати кращого життя за межами України і сприяти покращенню рівня економічного розвитку європейських держав. Ті ж, хто все ж таки наважується відстоювати свої права, часто потерпають від різного цькування, утисків, недобррозичливого і ворожого ставлення як зі сторони роботодавця, так і зі сторони своїх колег.

Отже, явище мобінгу існує в наших реаліях у сфері трудових відносин. Крім того, воно знане і досліджене в більшості зарубіжних країн і на законодавчому рівні регулюється протидією цьому явищу (Польща, Франція, Швеція). Слушно вважаємо позицію польської науковиці М. Зих, яка у своїй монографії “*Mobbing w polskim prawie pracy*”, зазначає, що явище мобінгу найшвидше визнається у державах із високою організаційною культурою, в інших же державах – лише коли набуває екстремальних форм [11, с. 5–6]. Україна і українці потерпають від того, що так затягнувся процес реформування трудового законодавства. Важливим штрихом в осучасненні і удосконаленні правового регулювання трудових відносин, відповідності його європейським і міжнародним стандартам, на наше переконання, будуть положення, які стосуватимуться протидії мобінгу у сфері трудових відносин.

Так, в умовах правового вакууму щодо захисту працівників від мобінгу Україні необхідно якнайшвидше відреагувати на усунення окреслених вище причин об’єктивного і суб’єктивного характеру. При цьому доцільно керуватися саме конституційними положеннями про те, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Вона повинна виконати свої обов’язки щодо утвердження і забезпечення останніх шляхом розробки та запровадження дієвих організаційно-правових механізмів захисту прав працівників (у тому числі і від мобінгу), які мають знайти своє відображення у новому Трудовому кодексі України. З огляду на викладене вище, вважаємо необхідність у подальших розвідках зазначеної проблеми.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ткля О., Зуєва А. Правовий нігілізм як фактор впливу на національну безпеку держави. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 5. С. 219–223.
2. Макарова О.В. Правовий нігілізм: теоретико-правовий аспект. Автореф. дис. канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 – Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових вчень. К., 2010. 21 с.
3. Farmer D. Workplace Bullying: an increasing epidemic creating traumatic experiences for targets of workplace bullying. *International Journal of Humanities and Social Science*. 2011. № 1 (7). P. 196–203.
4. Батаєва Е.В. Моббинг на рабочем месте (междисциплинарные аспекты изучения). *Социологический журнал*. 2016. Том 22. № 3. С. 49–66.
5. Гончарук В.В. Протидія мобінгу у трудових правовідносинах. *Вісник ХНУВС – Bulletin of KhNUA*. 2020. № 3 (90). С. 70–77. URL: file:///C:/Users/User/Desktop/мобинг/Protydiiia%20mobinhu_Honcharuk_2020.pdf.
6. Словник української мови. URL: <http://sum.in.ua/s/utysk>.
7. G. Jędrejek. *Mobbing środki ochrony prawnej*: Monografie. Warszawa, 2011. 176 s.
8. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=10468&skl=7.
9. Салей М.І. Конституційна аксіологія в сучасній Україні: науково-практична парадигма. Автореф. на здобуття наук. ступеня к.ю.н. за спеціальністю 12.00.02 – Конституційне право; муніципальне право. О., 2017. 20 с.
10. Занфірова Т.А. Загальні проблеми забезпечення свободи праці в Україні (2014-2017 роки). *Юридичний науковий електронний журнал*. 2017. № 2. С. 48–50.
11. Zych M. *Mobbing w polskim prawie pracy*: Monografie. Warszawa, 2007. 121 s.