

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-8/34>

БОСИНГ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

BOSSING IN LABOR RELATIONS

Бурка А.В., д. філос.,
доцентка кафедри приватного права

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

Боднарук М.І., д.ю.н., професор,
професор кафедри приватного права

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

У статті зазначається, що трансформація сучасного суспільства відбувається у напрямку людиноцентризму, переоцінки базових цінностей, місця та ролі кожного індивіда, максимальної орієнтації на особистість як таку, підвищення якості життя та формування нових концептуально-правових підходів до тлумачення змісту «права на життя», «права на гідне життя», «права на гідні умови праці» тощо. Сучасне суспільство вимагає не лише гідної оплати праці, належного матеріально-технічного забезпечення робочих місць, підвищення рівня безпеки робочого середовища, а й створення максимально комфортного психологічного мікроклімату для працівника, адже останній (мікроклімат) є також важливою складовою права на гідні умови праці, без будь-яких проявів дискримінації, мобінгу, булінгу тощо.

Автори статті вказують на те, що Кодекс законів про працю України у статті 2-2 не виділяє видів мобінгу, натомість надає лише його нормативне визначення та наводить перелік форм психологічного, економічного тиску. Загалом в теорії розрізняють декілька видів мобінгу, одним з яких є босинг. Босинг – це негативний соціально-психологічний прояв на робочому місці, що представляє собою дуже специфічну форму мобінгу, в якій ініціатором психологічного тиску є керівник/роботодавець. У статті визначено основні форми/прояви босингу, мотиви вчинення таких дій та наголошується на тому, що босинг потрібно відмежовувати від жорсткого стилю управління командою. Також окреслено деякі особливості доведення факту босингу та зроблено висновок, що крім зниження продуктивності праці босинг як і мобінг в цілому є причиною прогулів на систематичній основі, постійної плинності кадрів, зменшення рівня довіри до керівництва, колег, а отже призводить до негативних економічних наслідків в межах того чи іншого підприємства. Так само босинг завдає шкоди психічному стану, стану фізичного здоров'я працівника, який систематично, протягом тривалого періоду часу зазнає такого виду цькування.

Ключові слова: мобінг, босинг, трудові правовідносини, гідні умови праці, працівник, роботодавець, захист трудових прав.

The article notes that the transformation of modern society is taking place in the direction of human-centeredness, reassessment of basic values, place and role of each individual, maximum focus on the individual as such, improvement of the quality of life and formation of new conceptual and legal approaches to the interpretation of the content of the "right to life", "right to a decent life", "right to decent working conditions", etc. Modern society requires not only decent wages, proper material and technical support of workplaces, and increased safety of the working environment, but also the creation of the most comfortable psychological microclimate for the employee, since the latter (microclimate) is also an important component of the right to decent working conditions, without any manifestations of discrimination, mobbing, bullying, etc.

The authors of the article point out that the Labor Code of Ukraine in Article 2-2 does not distinguish between the types of mobbing, but only provides its normative definition and a list of forms of psychological and economic pressure. In general, the theory distinguishes between several types of mobbing, one of which is bossing. Bossing is a negative social and psychological manifestation in the workplace, which is a very specific form of mobbing in which the initiator of psychological pressure is the manager/employer. The article identifies the main forms/manifestations of bossing, the motives for committing such actions, and emphasizes that bossing should be distinguished from a rigid style of team management. The author also outlines some peculiarities of proving the fact of bossing and concludes that, in addition to reducing labor productivity, bossing, as well as mobbing in general, causes systematic absenteeism, constant staff turnover, and a decrease in the level of trust in management and colleagues, and therefore leads to negative economic consequences within a particular enterprise. Bossing also harms the employee's mental state and physical health.

Key words: mobbing, bossing, labor relations, decent working conditions, employee, employer, protection of labor rights.

Постановка проблеми. Вплив робочого середовища є багатомірним та включає як фізичні фактори, так і різноманітні психологічні аспекти. У цьому контексті на перший план виходить також негативний вплив соціально-психологічних чинників [1, с. 28]. Ці фактори шкодять продуктивності праці та суперечать інтересам організації, негативно впливають на психологічне та фізичне здоров'я працівників. Вивчаючи небажаний поведінку на робочому місці, різні автори використовували/використовують неоднакову термінологію, наприклад, девіантність на робочому місці, контрпродуктивна робоча поведінка, антисоціальна поведінка, погана поведінка в організації, неетична поведінка або дисфункціональна поведінка. У зв'язку з цим у цьому контексті з'явилися такі терміни, як знущання/цькування на робочому місці, мобінг, босинг тощо [2, с. 10].

Знущання на робочому місці – явище, яке фактично бере свій початок із появою роботи як такої, але лише

наприкінці 20-го століття стало прицільним об'єктом уваги та предметом наукових досліджень, як основна причинна зростання напруги, зниження продуктивності праці, відсутності роботи, появи психічних розладів у працівників [3, с. 56].

Трансформація сучасного суспільства відбувається у напрямку людиноцентризму, переоцінки базових цінностей, місця та ролі кожного індивіда, максимальної орієнтації на особистість як таку, підвищення якості життя та формування нових концептуально-правових підходів до тлумачення змісту «права на життя», «права на гідне життя», «права на гідні умови праці» тощо.

Так само як немає чітких, незмінних, законодавчо визначених чи сформованих соціумом, критеріїв гідного життя, так і не існує таких критеріїв щодо гідних умов праці, оскільки вони постійно змінюються в міру розвитку суспільства, технологій, людських можливостей, потреб

та інтересів. Тобто існує своєрідна закономірність: чим вищий рівень суспільного розвитку, чим вищі вимоги у суспільства, чим більше можливостей існує для їх задоволення, тим ширший змістовий аспект права на гідне життя та на гідні умови праці у теоретико-правовій площині [4, с. 1].

За визначенням Міжнародної організації праці гідна праця – «продуктивна праця жінок і чоловіків в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності» [5], але працювати продуктивно неможливо, якщо у працівника є певні проблеми зі здоров'ям, робота йому не підходить чи протипоказана за станом здоров'я, на роботі панує негативний психологічний клімат, працівник зазнає цькування, перебуває у постійному стані пригнічення через несприйняття колективом тощо.

Сучасне суспільство вимагає не лише гідної оплати праці, належного матеріально-технічного забезпечення робочих місць, підвищення рівня безпеки робочого середовища, а й створення максимально комфортного психологічного мікроклімату для працівника, адже останній (мікроклімат) є також важливою складовою праці на гідні умови праці, без будь-яких проявів дискримінації, мобінгу, булінгу тощо.

Мобінг на роботі може спричинити досить негативні та довготривалі наслідки для фізичного, емоційного та психологічного здоров'я людини у вигляді емоційного стресу (почуття тривоги, страху, депресії та безпорадності); порушення сну, головних болей, проблем з травленням, високого кров'яного тиску, підвищеного ризику серцевих захворювань; ізоляції та соціальної ізоляції (віддалення від колег, друзів); погіршення продуктивності праці; негативного впливу на особисте життя тощо [6].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Варто зазначити, що питання мобінгу у трудових відносинах немає в Україні довготривалої історії дослідження. Активізація вивчення цієї проблематики в науці трудового права відбулася після того, як на законодавчому рівні було сформовано поняття мобінгу, його проявів та встановлено адміністративну відповідальність за такі дії. Загалом питання законодавчого регулювання мобінгу, його форм, видів, захисту прав працівників, які зазнали цькування, судової практики досліджували О.В. Качмар, О.І. Ковнір, Т.В. Красюк, І.П. Лопушинський, В.О. Пилипенко, А. Сорокіна, А.О. Федорченко, Д.Р. Чехун, А.М. Юшко та інші.

Що стосується босингу, то цей вид мобінгу, який має свою специфіку, лише згадувався, проте не був предметом самостійних досліджень з правової точки зору, на відміну від зарубіжної науки, де питання босингу у трудових відносинах має більш детальний рівень вивчення.

Мета дослідження. Здійснити правове дослідження поняття босингу, як різновиду мобінгу, його проявів, впливу на працівника та особливостей захисту прав працівників, які постраждали від босингу.

Виклад матеріалу дослідження. Кодекс законів про працю України у статті 2-2 не виділяє видів мобінгу, натомість надає лише його нормативне визначення та наводить перелік форм психологічного, економічного тиску [7].

Загалом в теорії розрізняють декілька видів мобінгу. Горизонтальний – характеризується тим, що кривдник і жертва знаходяться в одному ієрархічному ранзі (зазвичай це відбувається між колегами). Вертикальний мобінг має місце тоді, коли мобер (переслідувач) перебуває на вищому ієрархічному рівні, ніж жертва, або на нижчому рівні, ніж жертва. Тому розрізняють два підвиди вертикального мобінгу: висхідний і низхідний. Висхідний виникає, коли працівник вищого ієрархічного рівня піддається нападу з боку одного або кількох його підлеглих. Низхідний мобінг (босинг) – працівник нижчого ієрархічного рівня зазнає психологічних переслідувань з боку одного або кількох працівників, які займають вищі посади в ієрархії компанії.

Залежно від цілей, які мобер має намір досягти за допомогою мобінгу, його можна класифікувати наступним чином: 1) стратегічний мобінг – це тип низхідного або «інституційного» переслідування, характеризується тим, що мобінг є частиною стратегії компанії, і мета зазвичай полягає в тому, щоб потерпілий добровільно розривав свій контракт/трудова угода; 2) мобінг керівництва або менеджменту – здійснюється керівництвом організації, як правило, з кількох причин: щоб обійтися без покірного працівника, досягти ситуації трудового рабства або покірності з працівником, який не відповідає очікуванням боса. Крім того, цей тип агресивних дій на робочому місці може здійснюватися, щоб максимізувати продуктивність компанії через страх, використовуючи повторні погрози звільнення у разі невідповідності робочим цілям; 3) перверсивний мобінг має місце, коли у підбурювачів немає особливих причин почати переслідувати жертву. Особи вдаються до такого типу практики психологічного насильства з єдиною метою отримати задоволення від цькування інших і від впливу, який вони мають на своїх жертв; 4) дисциплінарний мобінг виникає, коли особистість або дії жертви не узгоджуються з робочим середовищем, а також через різницю в поглядах і способах поведінки між жертвою та її агресорами. Він також часто використовується проти тих працівників, які мають багато лікарняних, вагітних жінок тощо [8, с. 10].

Босинг – це негативний соціально-психологічний прояв на робочому місці, що представляє собою дуже специфічну форму мобінгу, в якій ініціатором психологічного тиску є керівник/роботодавець. При визначенні босингу звертається до уваги регулярна та довготривала негативна взаємодія між керівником та його співробітниками, адже систематичність і довготривалість є головними рисами босингу [9].

Х. Лейманн описував це як психологічний терор, який може призвести до серйозних фізичних, психологічних і соціальних проблем [10, с. 120]. За словами А. Ольшовської, це свідоме приниження гідності, залякування працівника з боку керівника, що спричиняє психічну, моральну, фізичну чи соціальну шкоду. Метою босингу є порушення робочої атмосфери людини, здебільшого через підкреслення її ієрархічної позиції в компанії, збереження влади або з різних особистих інтересів [11].

Основними мотивами босингу є: заздрість до кваліфікованого працівника та страх втратити посаду; створення тиску на підлеглому з метою його подальшої покори; спровокування звільнення.

Босинг може проявлятися в багатьох формах: неконструктивна критика; публічне приниження, гостінг (раптове припинення контакту без будь-яких пояснень або постійне ігнорування зі сторони керівництва), гіперконтроль, неповага до особистих кордонів (перевтома, дзвінки у неробочий час, використання прізвиськ або зменшувально-пестливих звернень до працівника, хоча він цього не дозволяє), постійні погрози звільненням, крики та образи, газлайтинг.

Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці на своєму офіційному сайті зазначило, що босинг може проявлятися через вербальну агресію керівника чи роботодавця, яка виявляється відкрито у присутності інших членів колективу до працівника, а саме: керівник висловлює постійні претензії, сумніви щодо професіоналізму та компетентності, висуває безпідставні звинувачення, ставить провокаційні запитання; керівник грубо перебиває підлеглому, позбавляє його права висловлювати власну точку зору, постійно виражає незгоду з доказами працівника; керівник доручає підлеглому виконання роботи, яка є поза межами його компетенції, ставить нереальні терміни виконання; досягає соціальної ізоляції людини (ігнорування підлеглому, неви-

знання результатів його роботи, оголошення бойкоту, відмова у спілкуванні, тощо); навмисне скорочення термінів виконання доручень, повільність в ухваленні рішень, які стосуються виконання підлеглим поставлених керівником завдань; умисне приховування повної і достовірної інформації. Без повного інформування підлеглий не зможе якісно виконати доручення і це можливо буде трактувати як некомпетентність; з метою морального гноблення співробітника робиться переміщення його робочого місця. При цьому членам колективу забороняється спілкуватися з колегою, допомагати йому у виконанні завдань, давати поради; навмисне поширення чуток, пліток та неправдивої інформації про підлеглому з метою псування його репутації. Отже, характерним для босингу є те, що поряд з психологічним та економічним впливом на працівника, босинг може проявлятися й через вербальну агресію [12].

Разом з тим важливо розрізнити босинг як зловживання наглядом, що призводить до зниження продуктивності, і босинг як вимогу до послідовного виконання обов'язків, що призводить до підвищення продуктивності. Іншими словами босинг потрібно відмежовувати від жорсткого стилю управління командою. Безумовно, жорсткий стиль управління – це орієнтація на результат, а не на самих людей. У таких умовах очікується, що співробітники працюватимуть на високому рівні, а процес роботи буде ретельно контролюватися. Проте все це не виключає відкритості, зворотного зв'язку та винагороди за виконану роботу. У керівника з жорстким стилем не стоїть завдання принизити співробітника або знущатися над ним. З босингом все навпаки. Дуже важливо пам'ятати, що жорсткий менеджмент хоч і підходить не всім, але цілком адекватний принцип роботи в команді, а босинг – це про абсолютно нездорову атмосферу в колективі [13].

Оскільки Кодекс законів про працю України не містить визначення босингу чи окремих його ознак, то кваліфікація дій керівника буде здійснюватися виходячи лише із статті 2-2 КЗпП України. Таким чином, для доведення факту босингу необхідно, щоб: 1) дія/бездіяльність виходила виключно від керівника; 2) дія/бездіяльність повинні бути протиправними, порушувати норми Закону, локальних актів; 3) необхідно, щоб дія/бездіяльність були тривалими та носили систематичний характер; 4) керівник має діяти умисно або у формі бездіяльності; 5) такі дія/бездіяльність керівника повинні бути спрямовані на приниження честі, гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків; 6) дія/бездіяльність повинні проявлятися у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, або у формі вербальної агресії; 7) такі дії/бездіяльність можуть створювати стосовно працівника напружену, ворожу, образливу атмосферу в трудовому колективі, у тому числі таку, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність. Лише за наявності усіх вище зазначених умов, можна говорити про вчинення босингу до працівника [14].

Важливе значення для встановлення факту босингу має належна і достатня доказова база. І саме на працівника покладається обов'язок доведення факту цькування. Доказами вчинення босингу можуть бути: документи (колективний та трудовий договір, накази, розпоря-

дження, посадові інструкції, правила внутрішнього трудового розпорядку, скарги, надіслані до Державної служби України з питань праці та результати їх перевірки (адже перед тим як звертатися до суду, працівник має право звернутися до цього органу), будь-які інші звернення до державних органів); свідчення свідків; аудіо, фото, відео; листи та кореспонденція з керівником [14]. Але при цьому варто пам'ятати, що вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не будуть вважатися мобінгом, а отже і босингом [7], так само як і будь-які інші обмеження, що передбачені законом, зокрема і ті, що діють на період воєнного стану.

При доведенні факту босингу має бути чітко вказаний суб'єкт, який здійснює цькування та існувати прямий причинно-наслідковий зв'язок між протиправними діями/бездіяльністю роботодавця чи керівника та негативними наслідками для працівника.

Відповідальність за босинг, у випадку його доведення, буде наставати за статтею 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення, як відповідальність за мобінг. Також встановлення факту босингу у судовому порядку надає право працівнику відповідно до статті 237-1 КЗпП України на відшкодування моральної шкоди. Варто зазначити, що таке право не виникає у випадку звернення із скаргою до Державної служби України з питань праці.

Висновки. Враховуючи все вище зазначене, можемо зробити наступні висновки: 1) гідна праця, гідні умови праці у наш час не можна розглядати без такої важливої складової як сприятливий, комфортний для роботи психологічний мікроклімат, що в свою чергу передбачає відсутність будь-яких форм цькування, переслідування, домагань, дискримінації, адже психологічний стан працівника напряму впливає на рівень його продуктивності, здатність генерувати нові ідеї; 2) мобінг на сьогодні є одним із тих негативних явищ, яке спрямоване на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації та абсолютно не сприяє активній працездатності працівника, його продуктивності; 3) у теорії трудового права виділяють декілька видів мобінгу, одним із яких є босинг; 4) на законодавчому рівні в Україні відсутнє поняття босингу чи будь-якого іншого виду мобінгу, а тому вчинення керівником дій по відношенню до працівника, що містить ознаки босингу, буде кваліфікуватися як мобінг (із уточненням форми психологічного чи економічного тиску). Це саме стосується і адміністративної відповідальності, особа, визнана виною, буде притягнута до адміністративної відповідальності за мобінг працівника; 5) босинг може мати різні прояви, мету та має власну специфіку доказування.

Окрім зниження продуктивності праці босинг як і мобінг в цілому є причиною прогулів на систематичній основі, постійної плінності кадрів, зменшення рівня довіри до керівництва, колег, а отже призводить до негативних економічних наслідків в межах того чи іншого підприємства. Так само босинг завдає шкоди психічному стану, стану фізичного здоров'я працівника, який систематично, протягом тривалого періоду часу зазнає такого виду цькування.

ЛІТЕРАТУРА

1. Frankovský, M., Birknerová, Z., and Droppa, M. Methodological study of the selected attributes of the bossing questionnaire. *J. Manag. Bus. Res. Pract.* 1:11. 2019. 28 p.
2. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., and Cooper, C. L. «The concept of bullying and harassment at work: The European tradition» in *Bullying and harassment in the workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*. (USA: Taylor & Francis Group), 2nd edn. 2011. P. 3–39.
3. Hirigoyen, M. F. *Stalking the soul: Emotional abuse and the erosion of identity*. New York: *Helen Marx Books*. 2000. 208 p.
4. Getmanceva N.D.; Burka A.V.; Gadkevitch S.V.; Anatiychuk V.V.; Besaha R.M. Optical monitoring of systemic pathologies of the nation's health as a legal platform for a decent human life. *Proceedings of SPIE – The International Society for Optical Engineering 12938, Sixteenth International Conference on Correlation Optics, 129381O (5 January 2024); ISSN:0277786X*. 4 p.

5. Report of the Director General of the International Labor Office (ILO) at the 87th session of the International Labor Conference. Geneva, June, 1999. *International Labour Organization* : веб-сайт URL: <https://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc87/rep-i.htm> (дата звернення: 20.08.2024).
6. Stefko R., Birknerova Z., Zbihlejova L., Nebesky L. Assessing manifestations of bossing in the context of personality traits of business managers. *Frontiers in Psychology*. Volume 14. 2023. URL: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1115310/full#ref39> (дата звернення: 20.08.2024).
7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 15.08.2024).
8. Khrystiuk S. B. The phenomenon of mobbing in Ukrainian society: causes and consequences. *Humanitarian studios: Pedagogics, Psychology, Philosophy*. Vol 12 (2). 2021. P. 6-11 https://www.researchgate.net/publication/356667754_THE_PHENOMENON_OF_MOBBING_IN_UKRAINIAN_SOCIETY_CAUSES_AND_CONSEQUENCES (дата звернення: 20.08.2024).
9. Birknerová, Z., Zbihlejová, L., and Gombár, M. Posudzovanie prejavov bossingu: metodika BOSSm18: príručka. *Prešov: Bookman, s.r.o.*2022.
10. Leymann, H. Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence Vict.* 5. 1990. P. 119–126. doi: 10.1891/0886-6708.5.2.119
11. Oľšovská, A. (2013). Mobbing a bossing na pracovisku. *Správa z VÚ č. 2162*. Bratislava: *Inštitút pre výskum práce a rodiny*.
12. Босінг – мобінг по вертикалі. *Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці* : веб-сайт. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/bosinh-mobinh-po-vertykali/> (дата звернення: 11.08.2024).
13. Bossing: what it is and what you can do about it. *LinkedIn* : веб-сайт. URL: <https://www.linkedin.com/pulse/bossing-what-you-can-do-ekaterina-starodubtseva-p3wnf> (дата звернення: 10.08.2024).
14. Босинг до працівника: алгоритм дій для його доведення та можливість притягнути керівника до відповідальності. *Вища школа адвокатури* : веб-сайт. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/bosing-do-pracivnika-algoritm-dii-dlia-yogo-dovedennia-ta-mozlivist-priyagnuti-kerivnika-do-vidpovidalnosti> (дата звернення: 12.08.2024).