

УДК 349.2

**ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ
ПРОТИДІЇ МОБІНГУ
THEORETICAL AND LEGAL BASIS FOR THE FORMATION OF
MOBBING COUNTERACTION SYSTEM**

Волченко Н. В.,

*кандидат економічних наук, доцент
доцент кафедри міжнародних відносин
Сумський національний аграрний університет*

Клецова Н. В.,

*кандидат економічних наук, доцент
доцент кафедри міжнародних відносин
Сумський національний аграрний університет*

12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Статтю присвячено дослідженню теоретичних основ захисту прав найманих працівників у контексті відповідальності за мобінг. Автори дослідили визначення поняття мобінг, досвід протидії та встановлення відповідальності за дане правопорушення у країнах ЄС. У роботі встановлено основні засади становлення системи протидії мобінгу в Україні.

Ключові слова: мобінг, найманий працівник, адміністративне правопорушення, трудові відносини, відповідальність, права людини.

Статья посвящена исследованию теоретических основ защиты прав наемных работников в контексте ответственности за моббинг. Авторы исследовали определение понятия моббинг, опыт противодействия и установления ответственности за данное правонарушение в странах ЕС. В

работе сформулированы основные принципы становления системы противодействия моббингу в Украине.

Ключевые слова: моббинг, наемный работник, административное правонарушение, трудовые отношения, ответственность, права человека.

The article deals with the study of the theoretical principles of employees' rights protection in the context of responsibility for mobbing. The authors defined the definition of the mobbing, its concept, and the experience of counteracting and establishing responsibility for this offense in the EU. The paper identified the main principles of the mobbing counteracting system's development in Ukraine.

Key words: mobbing, hired employee, administrative offense, labor relations, responsibility, human rights.

Постановка проблеми. Конфлікти в трудових відносинах, які пов'язані із порушенням прав найманих працівників є особливо складною сферою дослідження з огляду на перехресний вплив психологічних, соціологічних, юридичних, економічних та управлінських факторів. Досить часто права людини, яка є найманим працівником, порушуються цілеспрямовано з метою не дати їй можливості досягти певного становища на підприємстві чи в організації. Критичною може бути ситуація, за якої тиск на особу здійснюється з метою доведення її до стану, за якого вона не може виконувати свої прямі посадові обов'язки, аж до звільнення. Найбільш суспільно небезпечним наслідком може стати навіть самогубство особи, яка піддавалася таким утискам. Наведена вище ситуація отримала назву мобінгу.

Стан опрацювання. Загальновідомим є факт, що вперше термін мобінг було застосовано Ханцем Лейманном [1], шведським психологом, який спочатку досліджував ворожу поведінку у відносинах між школярами, а

потім звернув увагу на психологічний тиск на робочому місці. В подальшому проблемі мобінгу свої наукові праці присвячували такі закордонні дослідники як: Н. Девенпорт, Г. Елліотт, Д. Запф [2], Р. Шварц, Е. Шталє [2] та інші фахівці. Їх дослідження завжди відбувалися на перетині інтересів різних наук: юриспруденції, соціології, психології, менеджменту тощо. В Україні говорити про дане явище почали порівняно недавно. Проте вже сьогодні сформовані певні теоретичні підвалини та базові засади у дослідженні запобігання та протидії мобінгу. Зокрема це зроблено такими авторами як: Т. Алексєєнко [3], Л. Геращенко, О. Кравченко [5], Н. Міцкевич, О. Трюхан, А. Сорокіна [10], Л. Щетініна, М. Юніна. Нами здійснено спробу доповнити наявні дослідження розробкою теоретико-правових основ формування системи протидії мобінгу з огляду на поточні євроінтеграційні процеси, в яких приймає участь Україна.

Метою статті є розробка теоретико-правових основ формування системи протидії мобінгу в Україні.

Виклад основного матеріалу. В одній із своїх праць Х. Лейманн зазначав, що працівники підприємств часто знаходять певну особу, яка стає об'єктом та ціллю їх психологічного тиску. До даного явища було застосовано термін мобінг. Він відбувається, коли жертва піддається систематичній ганьбі, психологічному тиску, в тому числі, через несправедливість. По суті, можна говорити про те, що права людини на робочому місці порушуються.

Професор Лейманн у своїх роботах пропонував цілу низку заходів, які могли б протистояти поширенню даної проблеми на підприємствах. В його алгоритмі було зазначено про погодження сторін на примирення; застосування посередників, які б представляли інтереси сторін; знеособлення конфлікту шляхом переходу від особистих інтересів до реальних причин

конфлікту; процес переговорів з метою пом'якшення очікувань сторін; укладання угоди; надання психологічної допомоги потерпілому [1]. З точки зору міжособистісних відносин у колективі дана проблема можливо буде вирішена, проте не зрозуміло, яким чином спрацює механізм відповідальності за такі дії, і чи не відбудеться повторення аналогічних дій по відношенню до інших представників трудового колективу.

Широко застосовується поняття мобінгу, запропоноване Д. Запфом та Е. Шталє. Автори трактують мобінг як переслідування, образи, соціальне неприйняття, що мають негативний вплив на робочі завдання людини [2]. Якщо термінологічно мобінг пов'язаний із переслідуванням, то очевидним є необхідність повторюваності та регулярності дій порушника для кваліфікації їх як мобінгу. Соціальне несприйняття говорить про те, що мобінг, як правило, відбувається по відношенню до особи, яка є слабшою за нападника. А отже, за умов коли сторони мають однакові сили, можливості, потенціал тощо ситуація кваліфікуватиметься як конфлікт. До того ж, мобінгом не можна буде визнати одноразові інциденти, які не повторюються і не мають системи.

Для того, щоб запобігти негативним наслідкам, або хоча б зробити їх наслідки менш небезпечними, на нашу думку, необхідно звернутися до практики пеналізації. Для цього необхідно, в першу чергу, врегулювати питання протидії мобінгу та відповідальності за його вчинення у нормативно-правових актах та протидії даному явищу. Особливо з огляду на те, що вирішення даної проблеми напряму вплине на забезпечення права на справедливі та безпечні умови праці, недопущення приниження честі та гідності кожного найманого працівника підприємства.

Особи, що практикують мобінг періодично змінюють об'єкти впливу, проте у них завжди актуальною залишається потреба мати жертву. Також

спостерігається патологічне небажання визнавати свою поведінку деструктивною і звинувачення у всьому жертви [3]. Відсутність системи протидії і покарання мобінгу стимулює агресивну поведінку і без того схильних до таких дій осіб.

Початок регулювання питання протидії даному явищу покладено внесення проекту закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу» (№10118 від 01.03.2019 р.). Мобінг одним з авторів законопроекту трактується як діяння учасників трудових відносин, які полягають у психологічному, фізичному, 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 [4].

Зміни потребує Кодекс України про адміністративні правопорушення. Статтю 173 автори законопроекту пропонують доповнити відповідальністю за мобінг у зазначеному вище тлумаченні даного поняття. Покарання за мобінг передбачено у вигляді накладання штрафу від 50 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадських робіт на строк від 20 до 40 годин. Повторний випадок мобінгу (після накладання штрафу) або вчинений групою осіб збільшує вдвічі можливий розмір штрафних санкцій та розширює часові межі застосування громадських робіт від 40 до 60 годин. Аналогічне повторному випадку пропонується покарання за допущення мобінгу, що спричинив заподіяння шкоди психічному або

фізичному здоров'ю учасника трудових відносин, або мобінгу з боку власника, чи уповноваженого ним органу. Логічним є покарання за неповідомлення щодо відомих фактів мобінгу з боку власників чи уповноважених ними органів. Авторами законопроекту пропонується справи про мобінг розглядати суддями районних, районних у містах, міських чи міськрайонних судів. Посадові особи Національної поліції, як і в інших справах про адміністративні правопорушення, матимуть можливість складати протоколи про адмінправопорушення щодо мобінгу.

Наведені вище зміни (в разі прийняття) повинні кореспондуватися зі змінами у трудовому законодавстві та нормативно-правових актах щодо захисту прав людини. Роботи національних фахівців у сфері трудового права підтверджують даний факт. Так, О. Кравченко пропонує внести у проект Трудового Кодексу України поняття мобінгу, встановити матеріальну відповідальність за вчинення таких дій; заборонити мобінг у внутрішніх нормативно-регуляторних актах підприємства; ввести санкції за демонстрацію проявів мобінгу [5].

На шляху до євроінтеграції в рамках гармонізації законодавства України доцільним є звернутися до європейського досвіду протидії мобінгу та відповідальності за його прояви по відношенню до найманих працівників. Безпрецедентна повага до прав людини у Європейському Союзі виключає можливість того, що утиски найманих працівників у будь-якому вигляді залишаться без уваги.

На роботодавців покладена значна доля відповідальності по відношенню до найманих працівників Директивами ЄС. Зокрема, Директива 89/391 засуджує моральне переслідування та психологічне насильство над працівниками, що спричиняє ризики для здоров'я та безпеки найманих працівників [6]. По суті слідкувати за можливістю виникнення таких ситуацій

повинні роботодавці. На них відповідно і покладається зобов'язання усувати такі загрози. Європейський Парламент також схвалив Резолюцію A5-0283/2001) [7], яка закликає держави-члени ЄС переглянути та завершити формування своєї законодавчої бази щодо заходів, спрямованих на боротьбу з мобінгом. Директива 2000/78/ЄС [8], що встановлює загальні рамки рівного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності, визначає право усіх осіб на рівність перед законом і захист від дискримінації, визнане Загальною декларацією прав людини, Конвенцією Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації по відношенню до жінок, Міжнародною конвенцією про ліквідацію всіх форм расової дискримінації та Міжнародними пактами Організації Об'єднаних Націй про громадянські і політичні права та про економічні, соціальні і культурні права та Європейською конвенцією про захист прав людини і основних свобод, підписаних усіма державами-членами. Сьогодні обмежене коло країн ЄС (наприклад, Швеція) прийняли окреме законодавство щодо мобінгу на робочому місці. Інші країни-члени ЄС працюють над законодавчими пропозиціями (наприклад, Італія).

У Швеції прийнято Акт щодо середовища на робочому місці, який визначає потребу у забезпеченні достатнього рівня умов для безпечної роботи не тільки у фізичному вимірі, але і у психологічному. Нормативно-правовий акт, що регулює питання булінгу безпосередньо – це Віктимізація на роботі (1993), який надає дефініції та визначає безпосередні дії, які характеризують дане явище. Зокрема, залякування, психологічне насильство, соціальне відчуження, домагання тощо [9].

В деяких країнах, зокрема в Італії, регулювання мобінгу базується на судовій практиці. Сорокіна А. [10] у своїх дослідженнях посилається на справу 1999 р., розглянуту судом м. Турин. Наймана працівниця вимагала

відшкодувати шкоду, отриману у наслідок депресії від тяжких умов праці та безперервного й цілеспрямованого переслідування і приниження її з боку керівника відділу. Італійська практика характеризує мобінг як прояви психологічного тиску, негативне відношення, відкриту агресію по відношенню на найманого працівника. Захист прав найманого працівника від мобінгу, таким чином будується на широкому судовому тлумаченні необхідності захисту особистості.

Висновки. Поточна робота над формуванням системи протидії мобінгу в Україні повинна стосуватися у першу чергу формування чіткого категоріального апарату. Окрім науково обґрунтованого визначення необхідно чітко встановити критерії, які дозволять кваліфікувати дії як мобінг. Окремо, на нашу думку, повинен визначатися мобінг з боку власника (керівника) підприємства, безпосереднього керівника, чи співробітників. Розмежування даних понять базуватиметься на різних причинах утисків. Особи, що практикують мобінг можуть керуватися різними обставинами, що призведе і до різних наслідків та «агресивності» дій винуватця. Необхідно здійснити і розмежування дій, які відбуваються виключно на робочому місці під час виконання посадових обов'язків та тих, що поширюються на більш приватні сторони життя особи (листування, месенджери, телефонні дзвінки у час, що формально не є робочим).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Leymann, H. Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*. 1990. 5(2). P. 119-126. URL: [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf) (date of request: 25.03.2019)

2. Zapf, D. & Einarsen, S. Mobbing at Work: Escalated Conflicts in Organizations. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior:*

Investigations of actors and targets. 2005. P. 237-270. URL: <https://psycnet.apa.org/record/2004-19514-010> (date of request: 15.04.2019)

3. Алексєєнко Т. Булінг і мобінг: причини розвитку і шляхи профілактики. *Особистість у просторі виховних інновацій: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції* (Інститут проблем виховання НАПН України 2018), С. 19-25 URL: http://lib.iitta.gov.ua/712116/1/01_18_Алексєєнко_Булінг%20i%20Мобінг%20-%20Причини%20розвитку%20i%20шляхи%20профілактики.pdf (дата звернення: 12.04.2019)

4. Олександр Співаковський про законопроект щодо протидії мобінгу (15 березня 2019 р., 11:33) URL: <http://khersonci.com.ua/public/35579-oleksandr-spivakovskij-pro-zakonoprojekt-shchodo-protidiji-mobingu.html> (дата звернення: 25.03.2019)

5. Кравченко, О. Мобінг у трудовому праві. *Вісник АПСВТ*. 2018. №3 С. 90-91

6. Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:EN:HTML> (date of request: 21.04.2019)

7. Mobbing. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/mobbing> (date of request: 25.04.2019)

8. Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року, що встановлює загальні рамки рівності оправного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності (офіційний переклад міністерства юстиції України).

URL: http://ecmi-epp.org/wp-content/uploads/2015/03/Council-2000_78_EC_UK.pdf (дата звернення: 25.04.2019)

9. Yamada, D. C. Crafting a legislative response to workplace bullying. *Emp. Rts. & Emp. Pol'y J.* 2004. #8. P. 475.

10. Сорокіна, А. Мобінг та булінг в трудових відносинах. *Young Scientis.* 2018. 63(11), С. 139-146 URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/11/35.pdf> (дата звернення: 12.04.2019)