

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2:331.101 (477)

Трюхан О. А.,

кандидат юридичних наук, доцент, доцент
кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ВІД МОБІНГУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

PROTECTION OF WORKERS FROM MOBBING IN THE WORKPLACE: THEORETICAL AND LEGAL ASPECT

У статті досліджуються різні види мобінгу, розглядаються причини виникнення мобінгу, та визначено напрямки його профілактики та подолання. Зроблено висновки та пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання в даній сфері.

Ключові слова: мобінг, конфлікт, профілактика мобінгу, запобігання мобінгу.

В статье исследуются различные виды моббинга, рассматриваются причины возникновения моббинга, и определены направления его профилактики и преодоления. Сделаны выводы и предложения по усовершенствованию правового регулирования в данной сфере.

Ключевые слова: моббинг, конфликт, профилактика моббинга, предотвращение моббинга.

The article examines types of mobbing, considers its reasons, mechanisms of origin and defines directions on its prophylaxis and prevention. Conclusions and suggestions for improvement of legal regulation in this area were made.

Key words: mobbing, conflict, prophylactic measures on mobbing, prevention of mobbing.

Відповідно до статті 3 Конституції України людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Також зазначаємо, що в статті 68 Конституції України закріплено обов'язок кожного неухильно дотримуватися Конституції України та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей [1].

Актуальність теми даного дослідження полягає в тому, що в сучасних умовах досить часто доводиться стикатися з тим, що «моральні утиски» на робочому місці та відсутність правових способів їх попередження та боротьби з ними ведуть до погіршення психологічного та фізичного стану здоров'я працівників, зниження продуктивності праці, збитків підприємства та інших негативних наслідків як для працівників, так і роботодавців.

Однією з проблем в контексті реалізації працівником свого права на гідність, тобто забезпечення умов, що сприяють нормальній трудовій активності, є проблема психологічного тиску, або «мобінгу». Під мобінгом слід розуміти систематичне цькування, психологічний терор, форми зниження авторитету та психологічного тиску у вигляді цькування співробітника в колективі, зазвичай з метою його звільнення. Доцільно відзначити, що для досягнення мети користуються багатьма засобами впливу. Це справжній біч XXI століття. Крім цього, на зазначену тему навіть пишуть книги. Так, у 1998 році Міжнародне бюро праці видало книгу «Насильство на роботі» («Violence at Work»).

З огляду на вищевикладене метою статті є визначення сутності соціального явища мобінгу, аналіз зарубіжних підходів до законодавчого регулювання протидії мобінгу на робочому місці, вироблення рекомендацій та пропозицій щодо запобігання і подолання морального переслідування серед підлеглих та з'ясування оптимальних шляхів реформування трудового законодавства щодо захисту працівників, які піддаються психологічному насильству на робочому місці.

Мобінг як наукова проблема представлений у працях таких вчених, як Д. Лейна, Х. Леймана, К. Лоренца, Д. Ольвеуса, Б. Уілсона, А. Сквитина, Д. Сорокіної, Є. Догаєва, І.Я. Кисельова, М. Галсанова та ін. Незважаючи на наявність певних наукових праць щодо боротьби з мобінгом, проблема морального переслідування на робочому місці є не до кінця вивченою і дослідженою.

В останні роки досить широкої популярності набув такий термін, як «мобінг». Як науковий термін «мобінг» вперше ввів у 1958 році К. Лоренц. Вартий уваги той факт, що поняття «мобінг» у трудових правовідносинах вперше було запропоновано шведським психологом і вченим-медиком Х. Лейманом. Саме в 80-х роках ХХ ст. у своєму монографічному дослідженні «Мобінг, переслідування на роботі» вчений визначив дану категорію як психологічний тиск на робочому місці, який виявляється в цькуванні, чварах, підсиджуванні, плітках, інтригах, хамстві, емоційному насильстві, сексуальному домаганні [2, с. 285].

Зазначимо, що сам термін «мобінг» походить від англійського іменника «mob» (натовп) та латин-

ського виразу, який можна перекласти як «бунтуючий натовп». Це явище характерне для будь-якого колективу, починаючи від дитячого, включаючи будь-який дорослий колектив, будь-яку сферу діяльності.

Насамперед, варто наголосити на тому, що в Україні на законодавчому рівні поняття «мобінг» не визначено. Зокрема, існують інші терміни для його визначення: «психологічний пресинг», «психологічний тиск», «дискримінація по відношенню до співробітника», «утиски на робочому місці».

У кожному колективі, разом із позитивними, мають місце і негативні соціально-психологічні процеси й явища, які є наслідком суперечливості людської натури та проблемних міжособистісних стосунків. Людям, які реально перенесли моральний пресинг на роботі, не доведеться пояснювати, що таке мобінг на робочому місці. Спогади про цей період життя є досить неприємними. І навіть якщо таке слово, як «мобінг», ви ніколи не чули, то із ситуацією, яке воно описує, напевно, зустрічалися, і не один раз. Цілком ймовірно, що хтось став жертвою мобінгу, комусь же дісталася роль ініціатора пресингу, а хтось спостерігав з боку, хоч і мимоволі. Деякі фахівці констатують, що тих осіб, які спостерігають за конфліктом, переповнює відчуття страху, і щоб не стати наступною жертвою мобінгу, що доволі часто буває на практиці, вони не втручаються в конфлікт.

Жертвою мобінгу може стати, по-суті, будь-який «неугодний» співробітник, який із будь-яких причин не сподобався керівнику або решті колективу. Окрім цього, жертвами подібних гонінь може бути працівник, якщо він не дотримується негласних правил колективу. Саме такі люди швидко потрапляють у групу ризику.

Не потрібно думати, що жертви мобінгу самі винні в тому, як до них ставляться. У будь-який момент ви або хтось із ваших близьких і друзів може піддатися «моральному терору» на роботі. Адже статистика показує, що національність, раса, соціальний і сімейний стан, вік і навіть професійний рівень не можуть захистити від мобінгу.

За статистикою кожна друга особа стикається із цією проблемою кожного дня. На підтвердження цього, у 2013 році інтернет-газета Тиждень.ua, визначила, що в Україні майже 46% опитаним доводилось побувати в ролі жертви мобінгу, майже стільки ж спостерігали таке явище в колективі, де працювали. Крім того, зізнались у безпосередній участі на стороні «агресора» тільки 9% респондентів. Отже, зважаючи на зазначені показники, на сьогодні є нагальна потреба у вдосконаленні законодавства щодо захисту працівників від мобінгу на робочому місці [3].

Зазначимо, що фахівці виділяють декілька основних різновидів мобінгу. Так, залежно від сфери дії виділяють горизонтальний та вертикальний. Основним різновидом мобінгу, що є характерним для управлінської діяльності, є мобінг серед колег (горизонтальний мобінг).

Що стосується різновиду мобінгу «керівник проти підлеглого», то в науковій літературі його називають «босингом» (від англ. «bossing»). За оцінкою окремих фахівців, більш ніж у 50% випадків керівник сам ініціює ці події. Слід виділити основні форми босингу, такі як пред'явлення підлеглим занижених або завищених вимог, постійного контролю, обмеження повноважень, постійної зміни виробничих завдань та ін. Таким чином, керівник хоче підвищити власний авторитет і спростити підпорядкування. Іноді здається, що суть нашого українського мобінгу – «Боятися – значить поважають».

Ще одна форма мобінгу – це мобінг підлеглих проти керівника, який ще називають «стафінгом» (від англ. «staffing»). Ця форма зустрічається досить рідко. Це випадки, наприклад, коли роботодавець, може призначити керівником людину, яка може «відштовхувати» підлеглих через авторитарний стиль керівництва.

Необхідно враховувати також і такі види, як умисний свідомий, так і несвідомий мобінг. Коли має місце другий вид мобінгу, людина, не усвідомлюючи, перетворюється в мобера – він просто не може приховати свого роздратування по відношенню до одного із своїх колег.

Фахівець із персоналу компанії «Ганза-Україна» Євгенія Малигіна вірно зазначає, що якщо в керівника високі моральні якості, він будуватиме стосунки з людьми на відповідному рівні. Чим нижче моральний рівень управління, який досяг високої позиції, тим гірше він буде вчиняти з підлеглими. Поділяючи в цілому вказану позицію, хотілося б також зазначити, що якщо ж ви відчуваєте, що конфлікт переходить всі межі і вас явно провокують, не опускайтесь до рівня «мобера», а просто ізолюйте себе від ситуації.

Окрім того, в наш час навіть з'явилося таке поняття, як «кібермобінг». Сам термін походить з англійської мови (від англ. CyberMobbing), також може вживатися як «інтернет-мобінг» або «кібербулінг», під яким розуміють умисні образи, погрози і дифамації і повідомлення іншим даних, що компрометують за допомогою сучасних засобів комунікації, як правило, протягом тривалого періоду часу. За своїми наслідками проблема під назвою «кібермобінг» стрімко набула всесвітнього масштабу кілька років тому. Кібермобінг здійснюється в інформаційному просторі через інформаційно-комунікаційні канали і засоби, в тому числі через Інтернет. Особи, які вчиняють дані хуліганські дії, яких часто називають «Булер» або «Мобер», діють анонімно, так що жертва не знає, від кого походять агресивні дії (але іноді здогадується). Наприклад, якщо якась особа зареєструється в мережі під вигаданим ім'ям і «гратиме» там обрану ним роль, наприклад займеться тролінгом, то не потрібно ставитися до нього серйозно. Навпаки, практика показує, що чим менше уваги йому приділятимуть, тим швидше особа зникне. Тому одне з перших загальних правил мережевого етикету, вироблених

ще в той «доісторичний» період, коли соціальні мережі існували у вигляді форумів – «Не годуйте тролів» (do not feed the troll). Отже, кібермобінг – це тиск в мережі Інтернет.

У першу чергу, для з'ясування оптимальних шляхів реформування трудового законодавства щодо захисту працівників, які піддаються психологічному насиллю на робочому місці, варто розібратися з причинами їх виникнення. Так, аналіз наукової літератури з даної проблематики дає змогу виділити основні причини мобінгу: біологічні, психологічні, управлінські, соціальні, соціокультурні, комунікативні. Окрім того, психологи стверджують, що мобінг як провідне явище присутнє з трьох причин: до нього не ставляться як до серйозної проблеми і, можливо, заперечують як таку; він виходить від самого керівництва; жертви перестають боротися, тому що знесилені постійним цькуванням.

Німецька дослідниця мобінгу Б. Мешкустат відзначає, що у двох третях «тероризованих працівників» знижується мотивація до праці, більше одного відсотка пропускають роботу з причини різноманітних захворювань. У результаті третина працівників змінюють роботу в межах свого підприємства, 20% звільняються самі, 5% понижають у посаді.

Поділяючи погляди вчених, які працюють над даною проблемою, ми вважаємо, що мобінг – це ситуація психологічного, а іноді і фізичного тиску, який здійснюється з метою утисків або цькування частини колективу або окремої персони, яка за будь-яких причин не вписується в загальні норми або правила.

Доцільно звернути увагу на те, що в Європі проблемам мобінгу приділяють значну увагу. Так, у Німеччині при прийнятті на роботу мобінг оговорується в трудовому договорі окремим пунктом. І якщо службовець став жертвою цькування на робочому місці, установа виплачує значну матеріальну компенсацію. Крім того, за оцінками фахівців у Німеччині щорічно жертвами стають не менше як 1,5 млн. осіб, з яких близько 10% вчиняють самогубство.

Слід також зазначити, що в багатьох країнах, таких як Швеція, Франція, Італія, прийняті закони, що протидіють мобінгу. Зокрема, 21 вересня 1993 р. у Швеції був прийнятий окремий нормативний акт, спрямований на боротьбу з мобінгом на робочому місці, який набув чинності 31 березня 1994 р. Так, у Норвегії, на відміну від Швеції, не було прийнято спеціального нормативного акту щодо заборони мобінгу, існуюче законодавство було вдосконалене шляхом внесення змін до нього, а саме до Закону про захист робочого середовища, який був прийнятий ще у 1977 році. Окрім того, в Кодексі Польщі закріплено обов'язок роботодавця протидіяти мобінгу як негативному явищу в трудових відносинах. На нашу думку, досвід європейських країн щодо вдосконалення правового механізму захисту працівників від мобінгу на робочому місці може

бути вельми корисний вітчизняному законодавцю на етапі реформування національного трудового законодавства.

Серед вчених існує багато думок щодо подолання мобінгу. Н. Калашник стверджує, уникнути мобінгу практично неможливо, оскільки в будь-якій організації існують об'єктивні причини, що можуть сприяти загостренню ситуації. За даними науковців, відсоток прояву мобінгу на підприємствах коливається від галузі. Зазначимо, що високі показники спостерігаються у сфері освіти та здоров'я [4].

На нашу думку, для того щоб захистити себе від морального переслідування на робочому місці, в першу чергу, на захист своїх можливих помилок виставляйте не емоції, а аргументовані заперечення. І ще: самі ж наслідки мобінгу в першу чергу позначаються на здоров'ї, як психічному так і фізичному. Тому необхідно поставитись до цього вкрай серйозно, інакше це може призвести до нервових зривів, депресій та інших серйозних наслідків. Насамперед це стосується новачків у колективі.

Безперечно, неможливо не звернути увагу на те, що найефективніший спосіб боротьби з тиском і грубістю на робочому місці – захист на законодавчому рівні. Варто звернути увагу на те, що в Україні у 2014 році вже були спроби прийняти Закон «Про забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці» від 03.06.2014 р. (реєстр. № 4997). Законопроектом пропонувалося гарантувати право осіб на ефективний захист проти морального переслідування на робочому місці. На жаль, 27 листопада 2014 року цей законопроект був відкликаний. Як зазначалось вище, на теперішній час в Україні відсутні правові механізми щодо захисту працівників від мобінгу на робочому місці. Тобто особа має право захищатися в суді, наприклад, за наклеп, але виграти такий судовий процес майже завжди без свідків, доказів та правової бази. Через подібні конфлікти на роботі працівникові доводиться звільнитися «за власним бажанням», що насправді не відповідає дійсності. Відновити юридичну справедливість потім українською складно. Відсутній закон, який буде захищати честь і гідність людини на робочому місці, а тому незаконність звільнення довести неможливо. Отже, саме тому важливо вдосконалювати правовий механізм захисту працівників у зазначеній сфері.

Судова практика свідчить, що в даному випадку позови про визнання звільнення незаконним та поновлення на роботі не задовольняються, та суди посиляються на те, що оскільки працівник сам написав заяву на звільнення, то це було його волевиявлення. Таким чином, працівники, які й так фактично є слабшою стороною в трудових відносинах, залишаються незахищеними, без засобів існування та психологічно пригніченими. Тож доцільно наголосити на тому, що необхідність закону, який буде захищати честь і гідність людини на робочому місці, є очевидною.

Вартий уваги той факт, що комітет Верховної Ради з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення рекомендує парламенту прийняти за основу проект Закону про внесення змін до деяких законів України (щодо запобігання мобінгу) від 25.07.2017 р. № 7005. Окрім цього, проектом Закону пропонується імплементувати Європейське законодавство та ввести до КЗпП України, Закону України «Про зайнятість населення» та Кримінального кодексу України поняття мобінг, врегулювати на законодавчому рівні права та гарантії для працівників, які постраждали від проявів мобінгу на робочому місці, а також передбачити кримінальну відповідальність за систематичне застосування елементів мобінгу, наслідком якого є звільнення працівника.

Зазначимо, що законопроектом № 7005 пропонується під мобінгом розуміти форму психологічного насилля, яка полягає в тривалому та систематичному цькуванні працівника в колективі, сексуальному домаганні, психологічному тиску на нього з метою подальшого звільнення [5].

Окрім того, законопроектом також передбачається в разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг, що заподіяна шкода відшкодовується в розмірі понесених витрат на лікування та грошової компенсації моральної шкоди, яка відповідає розміру заробітної плати працівника за час перебування на лікарняному. Також документом пропонується за систематичне порушення прав працівника шляхом застосування психологічного насилля та інших елементів мобінгу, а також незаконне звільнення працівника з роботи з особистих моментів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» іншою особою, а також інше грубе порушення законодавства про працю карати штрафом від 2 тисяч до 3 тисяч неоподаткованих мінімумів доходів громадян (34-51 тис. грн.), або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років, або виправними роботами на строк до 2 років. Отже, сподіваємось, що з прийняттям законопроекту (реєстр. № 7005) буде гарантовано право на ефективний захист проти морального переслідування на робочому місці. Адже законопроект має на меті надати цьому явищу належне правове закріплення, а це, у свою чергу, зумовлює необхідність удосконалення трудового законодавства.

Варто нагадати, що у 2006 році Верховна Рада України ратифікувала один з основних документів Ради Європи в галузі прав людини – Європейську соціальну хартію (переглянуту), взявши на себе зобов'язання за 74 пунктами з 98, серед яких – обов'язок виконувати і статтю 26, яка закріплює право на гідне ставлення на роботі. Відповідно, сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників, поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні або явно негативні та образливі дії

щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таких дій і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки [6].

Крім цього, в Європейському Союзі діє Директива Ради 2000/78/ЄС, ухвалена Радою від 27.11.2000 року про встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності. У Директиві поведінка, що має на меті створити ворожу, така, що принижує гідність людини або образливу обстановку, визначена як переслідування працівника і прирівнюється до дискримінації трудових прав [7]. Отже, гідність працівника в період трудової діяльності є також і об'єктом міжнародно-правового захисту.

Слід зазначити, що моральне переслідування на робочому місці є одним із видів дискримінації, заборона якої вже передбачена законодавством України. Так, Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. № 5207-VI визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини і громадянина [8]. Отже, Україна вже має законодавчі акти, якими регулюються засади запобігання та протидії дискримінації, а поданий законопроект є невід'ємною частиною законодавства про працю, тому прийняття законопроекту приведе національне законодавство у відповідність до положення Європейської соціальної хартії (переглянутої), а також забезпечить гідне ставлення до працівників на роботі.

Що стосується перспективного трудового законодавства, то проаналізувавши проект Трудового кодексу № 1658 від 20.05.2015 року, можна зробити висновок, що в проекті не міститься ні поняття «мобінг», ні заходи його попередження. Існують лише деякі згадування щодо неприпустимості дій роботодавця, спрямовані на припинення трудових відносин за власною ініціативою працівника проти його волі. Тому, на нашу думку, необхідно вдосконалити законодавство в зазначеній сфері, а саме в проекті Трудового кодексу повинна бути встановлена чітка заборона щодо морального переслідування на робочому місці, а також передбачена відповідальність за порушення законодавства про захист від морального переслідування на робочому місці.

Таким чином, враховуючи вищевикладене, можна дійти висновку, що мобінг – це один із різновидів морального насильства. Найчастіше саме цей вид насильства стає засобом, що допомагає змусити людину покинути робоче місце. Сьогодні в Україні не існує правового механізму захисту працівників від мобінгу на робочому місці. На нашу думку, необхідність прийняття закону, який буде гарантувати право працівників на ефективний захист від мобінгу на робочому місці, є очевидною, адже законопроект, у разі його прийняття, не тільки приведе національне законодавство у відповідність до положень Європейської соціальної хар-

тії (переглянутої), а й забезпечить гідне ставлення до працівників на роботі завдяки впровадженню правових засобів захисту від морального переслідування на робочому місці, а також буде сприяти підтриманню психологічного та фізичного стану працівників, покращенню психологічного клімату та підвищенню продуктивності праці на підприємстві.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Leumann H. The Mobbing Encyclopaedia [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.leumann.se/English/frame.html.
3. В Україні 40% офіційних працівників потерпають від несправедливої критики на роботі // Тиждень.ua [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://tyghden.ua/News/83021>.
4. Калашник Н.С. Місце самоосвіти державних службовців у здійсненні регіональної політики в сучасних умовах / Н.С. Калашник // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. – Х. : Видавництво НАДУ «Магістр», 2012. – № 2(42). – С. 337–345.
5. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України (щодо подолання мобінгу (ресстр. № 7005) текст законопроекту від 25.07.2017 р. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://w1.c1.rada.gov.ua>.
6. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14.09.2006 року №137 – V // Офіційний вісник України. – 2006. – № 40. – Ст. 2660.
7. Про встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності : Директива Ради 2000/78/ЄС від 27.11.2000 року // Офіційний вісник ЄС. – 2000. – № L180. – С. 22–26.
8. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 76. – Ст. 3071.