

УДК 316.454.5

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2021.3.10>

ПИЛИПЕНКО В.О., КИЧКО А.М.

МОБІНГ ЯК ПРОБЛЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

MOBBING AS A PROBLEM OF LABOR LAW

Стаття присвячена дослідженню мобінгу як проблеми сучасного трудового права, що є актуальною тематикою, яка потребує детального аналізу з огляду на її розповсюдженість.

Мобінг походить від англійського слова «натовп». Як зазначається у статті, першим учений-психолог доктор Х. Лейман у 1980-х роках використав термін «мобінг» для позначення дій з чинення тиску, застосування насильства і залякування на робочому місці.

Автори розуміють мобінг як вид психологічного насильства на робочому місці, при цьому вони зауважують, що не слід розуміти мобінг лише як словесні образи чи ігнорування, він може мати різний вияв і навіть загрожувати тілесній недоторканності.

У статті мобінг класифікується на мобінг серед колег (горизонтальний мобінг), мобінг «керівник проти підлеглого» (вертикальний згори мобінг) та мобінг підлеглого проти керівника (вертикальний знизу мобінг).

Автори стверджують, що причини мобінгу можуть мати найрізноманітніший характер і характеризувати певні особливості сторін мобінгу, або, що частіше, бути наслідком ревнощів, заздрощів, роздратування тощо.

Особлива увага у статті звернена на те, що на національному рівні повинні існувати гарантії для працівників, а також повинна бути встановлена відповідальність за мобінг, чого в Україні сьогодні й досі не зроблено, хоча до Верховної Ради України надходили законопроекти стосовно цього питання, однак жоден з них так і не був підтриманий. На цей час склалася така ситуація, що фактично дії мобера залишаються безкарними, адже законодавство не надає гарантій та охорони для працівників, що стали жертвами мобінгу.

Автори пропонують можливі варіанти вирішення назрілої проблеми, серед яких: доповнення чинного Кодексу законів про працю нормами щодо протидії мобінгу, створення закону, який би забороняв різні форми трудової дискримінації, зокрема мобінг, доповнення Кодексу України про адміністративні правопорушення статтею, що передбачала б відповідальність за мобінг та мала точний та зрозумілий опис об'єктивної сторони такого діяння. Крім цього, у статті говориться й про протидію мобінгу на кожному конкретному підприємстві, установі, організації.

Ключові слова: мобінг, стосунки в трудовому колективі, психологічне насильство, дискримінація, рівність.

The article is devoted to the study of mobbing as a problem of modern labor law, which is a topical issue that requires detailed analysis given its prevalence.

Mobbing comes from the English word “mob”. According to the article, the first psychologist, Dr. H. Leiman, in the 1980s used the term “mobbing” to refer to acts of pressure, violence and intimidation in the workplace.

The authors understand mobbing as a form of psychological violence in the workplace, but they note that mobbing should not be understood only as verbal insults or ignorance, it can have different manifestations and even threaten physical integrity.

© ПИЛИПЕНКО В.О. – студентка III курсу (Інститут прокуратури та кримінальної юстиції Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого)

© КИЧКО А.М. – студентка III курсу (Інститут прокуратури та кримінальної юстиції Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого)

In the article, mobbing is classified into mobbing among colleagues (horizontal mobbing), mobbing “leader against subordinate” (vertical top mobbing) and mobbing of subordinates against the leader (vertical bottom mobbing).

The authors argue that the causes of mobbing can be very diverse and characterize certain features of the parties to mobbing, or, more often, be the result of jealousy, envy, irritation, and so on.

The article pays special attention to the fact that there should be guarantees for employees at the national level, as well as responsibility for mobbing should be established, which has not been done in Ukraine so far, although the Verkhovna Rada of Ukraine has received bills on this issue. of them was never supported. Today, the situation is such that in fact the actions of the mobster go unpunished, because the law does not provide guarantees and protection for employees who have been victims of mobbing.

The authors suggest possible solutions to the pressing problem, including: supplementing the current Labor Code with anti-mobbing rules, creating a law that would prohibit various forms of labor discrimination, including mobbing, supplementing the Code of Administrative Offenses of Ukraine with an article providing for liability for mobbing and had an accurate and clear description of the objective side of such an act. In addition, the article speaks about combating mobbing at each specific enterprise, institution, organization.

Key words: *mobbing, labor relations, psychological violence, discrimination, equality.*

Вступ. Комфортний мікроклімат у трудовому колективі – одна з запорук ефективності праці, однак сьогодні можемо говорити про значне розповсюдження мобінгу, який руйнує дружню атмосферу в колективі. Мобінг являє собою дискримінаційне ставлення до робітника в трудовому колективі, що може набувати різних форм та методів мобінгу.

Вивченням питання мобінгу в трудовому праві займалися такі вчені, як К.О. Дробинська, О.В. Качмар, С.Г. Рудакова, О.І. Сердюк, В.І. Тимошенко, Л.П. Червінська, Н.М. Швець, І.М. Шупта, Л.В. Щетініна тощо.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження мобінгу як різновиду булінгу, що характерний для трудових відносин та набуває все більшого розповсюдження на теренах України та світу.

Результати дослідження. Мобінг походить від англійського слова «натовп». Достатньо цікаво про появу терміну «мобінг» у повсякденному спілкуванні пише А.П. Червінська, яка зазначає, що першим саме учений-психолог доктор Х. Лейман у 1980-х роках використав термін «мобінг» для позначення дій з чинення тиску, застосування насильства і залякування на робочому місці. Він уперше провів дослідження названого явища у Швеції, характеризуючи його як «психологічний терор», який включає вороже і неетичне ставлення одного або кількох людей, що «систематично повторюється, спрямований проти іншої людини...» [1, с. 129–130]. З цього часу це поняття стало використовуватися для позначення цькування на робочому місці.

Міжнародна організація праці (далі – МОП) під психічним терором на робочому місці розуміє «образливе, мстиве, жорстоке, злостиве або принизливе поводження з окремою особою або групою працівників, що охоплює колективний пресинг (ganging up) або мобінг проти обраного працівника, який стає об'єктом психічного тиску. Мобінг передбачає постійну негативну увагу або критику, ізоляцію особи від суспільних контактів, поширення неправдивої інформації» [2, с. 58].

В доктрині щодо мобінгу склалася майже однозначна позиція, а дефініції, що надаються науковцями, хоча й не є тотожними, однак загалом мають єдину лінію та спільне начало. В.І. Тимошенко зазначає, що мобінг – це психологічний терор у трудовому колективі, що здійснюється всім колективом або більшою його частиною стосовно певного працівника [3, с. 295].

Н.М. Швець зазначає, що поняттям «мобінгу» охоплюється широкий спектр негативної поведінки на робочому місці, включаючи словесні погрози, особистісні нападки, умисну ізоляцію з боку співробітників тощо з метою втриматися на роботі або навіть побудови кар'єри у будь-який спосіб, у тому числі шляхом витіснення колег [4, с. 215]. Така позиція є цілком влучною і її варто підтримати, адже не слід розуміти мобінг лише як словесні образи чи ігнорування, він може мати різний вияв і навіть загрожувати тілесній недоторканності (в крайніх випадках).

Мобінг не з'являється безпричинно, варто говорити, що існує величезний перелік причин або, як їх ще називають, джерел мобінгу. Причини виникнення мобінгу зумовлені особливостями колективу. Можна розглянути, коли в процесі розподілу статусів у групі виникає статус відторгнутого, в цьому колективі дія негативного соціально-психологічного клімату підсилюється наявністю примітивних реакцій у спілкуванні, успадкованим стадним інстинктом, віковими особливостями розвитку й низьким культурним і моральним рівнем [2, с. 59]. Також можна говорити, що причини мобінгу можуть залежати й від особи постраждалого, це його емоційна слабкість, конфліктність тощо. Часто мобінг також відбувається з мотивів заздрості, а також гендерних чинників, що безумовно є недопустимим.

Мобінг може набувати різних видів. Основними видами мобінгу є такі: мобінг серед колег (горизонтальний мобінг), мобінг «керівник проти підлеглого» (вертикальний згори мобінг) та мобінг підлеглих проти керівника (вертикальний знизу мобінг) [5, с. 271]. Найчастіше можемо спостерігати вертикальний згори мобінг, коли керівник застосовує психологічний тиск до своїх робітників. На жаль, такі випадки не є поодинокими, а тому повинна існувати відповідна нормативна база, яка б забезпечувала робітників від мобінгу.

Міжнародне законодавство унеможливило дискримінацію працівників. Так, Директива Європейського Союзу від 27.10.2000 № 2000/78/ЄС прямо встановлює рівність поводження у сфері праці та зайнятості, визначаючи поведінку з метою створення ворожої, принижуючої гідності людини або образливої обстановки як переслідування працівника, що прівнюється до дискримінації трудових прав. Хартія Європейського Союзу про основні права закріплює недоторканність людської гідності та гарантує людині право на власну фізичну та психічну цілісність (ст. 1). А Європейська соціальна хартія (ст. 26) визначає обов'язок держави сприяти припиненню агресивних і принижуючих дій проти працівників на робочих місцях та вживати необхідних заходів щодо їх захисту від дискримінаційних дій з боку роботодавця [6, с. 317].

Однак визнання на міжнародному рівні мобінгових дій протиправними замало, на національному рівні повинні існувати гарантії для працівників, а також повинна бути встановлена відповідальність за мобінг. Конституція України передбачає право кожного громадянина на повагу до його гідності (ч. 1 ст. 28), на працю (ч. 1 ст. 43) та безпечні й здорові умови праці (ч. 4 ст. 43), однак Основний закон оминає поняття «мобінг» [7].

Законопроект, що пропонував певним чином вирішити названу проблему, не були підтримані, а тому питання й досі залишається відкритим. Наприклад, у законопроекті «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу» від 1 березня 2019 р. № 10118 пропонувалося доповнити Кодекс України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) новою статтею 173-5 «Мобінг (цькування)» такого змісту:

Мобінг (цькування), тобто 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 щодо інших учасників трудових відносин із метою приниження їх людської гідності за певними ознаками, створення щодо них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи [8].

Сьогодні не існує норми, що встановлювала б відповідальність за мобінг, тобто фактично притягнути до відповідальності можна лише у крайніх випадках, наприклад, коли мобінг призвів до самогубства – настає кримінальна відповідальність. Чи означає це, що інші дії мобера повинні залишатися без покарання? Очевидно, що ні. Ситуація з наявною проблемою мобінгу повинна бути якнайшвидше вирішена законодавцем. Досі залишається незрозумілим, чому це питання він залишає поза межами своєї уваги.

Серед можливих варіантів, які ми можемо запропонувати, щоб вирішити проблему мобінгу, можна виокремити:

1. Доповнення чинного Кодексу законів про працю нормами (далі – КЗпП), що передбачають заборону мобінгу, надають його тлумачення, яке б унеможливило пошук прогалин працівниками, а також встановлення норми щодо відповідальності на рівні дисциплінарної.

2. Створення єдиного нормативного акту, закону, який би забороняв різні форми трудової дискримінації, а також надавав визначення мобінгу, встановлював відповідальність за нього.

3. Передбачення у КЗпП можливості переведення на іншу роботу, якщо на поточній роботі робітник страждає від мобінгу.

4. Доповнення КУпАП статтею, що передбачала б відповідальність за мобінг та мала точний та зрозумілий опис об'єктивної сторони такого діяння.

Однак дій лише з боку законодавця замало, на кожному підприємстві, установі чи організації, тобто на локальному рівні, також повинен існувати контроль цієї нагальної проблеми, можна говорити про необхідність створення такої атмосфери на робочому місці, що унеможливила б мобінг взагалі. Законодавцю також варто звернути увагу на те, що у більшості європейських держав національне законодавство забороняє мобінг, провідні держави світу, такі як Швеція, Німеччина, Бельгія, Норвегія тощо, на законодавчому рівні встановили відповідальність за мобінг, а тому європейська інтеграція України неможлива без приведення національного законодавства у відповідність до європейських зразків.

Висновки. Отже, мобінг – це форма психологічного впливу на робітника, що може мати різний характер та походити як від керівника, так і від колеги. Причини мобінгу надзвичайно різноманітні: від особливостей мови чи жертви до банальних заздрощів та інтриг. Попри очевидну протиправність мобінгу, в Україні не існує закону чи підзаконного акту, який би встановлював відповідальність за мобінг або хоча б надав дефініцію цього поняття. Запропоновані в роботі можливі варіанти вирішення цього питання можуть послужити базисом для законодавця, який повинен звернути увагу на існування такої нагальної проблеми в трудовому праві, як мобінг.

Список використаних джерел:

1. Червінська Л.П. Мобінг персоналу як соціальне явище організації. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2018. № 1. С. 130–136.
2. Качмар О.В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2016. № 14. С. 58–61.
3. Тимошенко В.І. Мобінг. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 18: Кримінологія. Кримінально-виконавче право / редкол.: В.І. Шахун (голова), В.І. Тимошенко (заст. голови) та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Нац. акад. внутр. справ. 2019. С. 295–297.
4. Швець Н.М. Правові засади протидії мобінгу в трудових відносинах. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика* : тези доп. та наук. повідомл. учасн. VIII наук.-практ. конф. (м. Харків, 5 жовт. 2018 р.). Харків, 2018. С. 215–220.
5. Шупта І.М., Сердюк О.І. Мобінг як деструктивне явище в креативному колективі, що гальмує інноваційний розвиток підприємства. *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії*. 2011. № 3 (4). С. 293–299.
6. Щетініна Л.В., Рудакова С.Г., Дробинська К.О. Мобінг: сутність та інституційні засади захисту працівників. *Проблеми економіки*. 2018. № 1. С. 315–320.
7. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 03.08.2021).
8. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу від 1 березня 2019 р. № 10118. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65602 (дата звернення 03.08.2021).