
Мобінг у трудових відносинах: причини виникнення та шляхи подолання

Красюк Тетяна

Ефективний захист прав, свобод і законних інтересів працівників і роботодавців є важливим напрямом реалізації державної політики, оскільки право на працю визнається одним із пріоритетних соціально-економічних прав людини, які закріплені в Конституції України, інших нормативно-правових актах, у тому числі й міжнародних. У руслі захисту цих прав є і право працівника на захист від будь-яких посягань на його гідність під час трудової діяльності. Уже в минулому столітті для демократичного суспільства захист цього права стає не тільки очевидним, а й нагально необхідним. У науковому обігу утверджується термін «мобінг», яким позначається саме явище. З того часу це поняття досліджується зарубіжними науковцями – психологами, соціологами та, безумовно, правниками, проте для української правової науки воно вважається відносно новим. Під впливом європейських підходів до вирішення проблем мобінгу та з метою запобігання йому парламентом України протягом останнього десятиліття було зареєстровано чимало законопроектів, однак жодний із них не був схвалений законодавцем. Нарешті 16 листопада 2022 року було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», яким введено саме поняття «мобінг» до українського законодавства, що 11 грудня 2022 року набрав чинності [1]. У зв'язку з цим КЗпП України доповнено статтею 2-2, у якій *поняття мобінгу визначено як діяння роботодавця або окремих працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження гідності та честі працівника, його ділової репутації у формі: психологічного та економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів е-комунікацій; створення щодо нього напруженої, ворожої, образливої атмосфери, що змушує особу недооцінювати власну професійну придатність* [2]. Також КЗпП України доповнено нормами щодо обов'язку роботодавця здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) (ст. 141), вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків і напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) (ст. 158). Передбачена також додаткова підстава розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації за вчинення ним винних дій стосовно працівника із застосуванням мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили (п. 1-2 ч. 1 ст. 41). Роботодавець отримав право звільнити з власної ініціативи працівника, який вчиняє мобінг, якщо це встановить суд (п. 12 ч. 1 ст. 40). Працівникові закон гарантує відшкодування витрат на лікування у разі ушкодження здоров'я внаслідок мобінгу (ст. 173), моральної шкоди (ст. 237-1), а також виплати вихідної допомоги у випадку його звільнення за власним бажанням з причини мобінгу роботодавця (ст. 44). Заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав необхідно включати до колективних договорів і угод із соціально-економічних питань. Зазначимо, хоча законодавцем і запроваджено правові механізми захисту від мобінгу на робочому місці, але деякі питання на практиці залишаються відкритими. Наприклад, і досі потребує вирішення питання, яке не врегульовано на законодавчому рівні, а саме порядок дій керівника в разі виявлення фактів мобінгу на підприємстві, адже саме від його ставлення

до зазначеної проблеми, здійснюваних профілактичних заходів щодо протидії мобінгу залежить психологічна обстановка в очолюваному ним трудовому колективі [3].

Крім цього, 1 грудня 2022 року Верховною Радою України було в цілому схвалено та прийнято Закон України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенню прав у сфері праці», яким передбачено адміністративну відповідальність за мобінг як системне цькування чи приниження на роботі. З огляду на активізацію законодавчої діяльності, зокрема прийняття низки нормативно-правових актів, спрямованих на антимобінг, можна говорити про позитивні зрушення в питанні створення правового підґрунтя для подолання та недопущення мобінгу на підприємстві. Проте, на наше переконання, цього недостатньо для повноцінного переходу від стандартного захисту фізичної та економічної безпеки кожного з працівників, а разом із тим і до захисту їхніх немайнових прав (зокрема, психологічного стану).

Явище мобінгу є мультидисциплінарним і досліджується в контексті психології, соціології, медицини, менеджменту, соціології. Не стоїть остеронь і юриспруденція, адже в багатьох європейських державах уже існують дієві правові механізми запобігання та протидії зазначеному явищу. Для ґрунтовного розуміння мобінгу як явища варто з'ясувати, як слід трактувати саме поняття «мобінг», оскільки, незважаючи на те, що сьогодні вже є законодавче визначення цього поняття, кожен науковець тлумачить його по-різному. Зазначимо, що європейські країни значно раніше, порівняно з Україною, почали звертати й акцентувати увагу на явище мобінгу. Так, «мобінг» як науковий термін уперше ввів у 1958 р. К. Лоренц. У трудових правовідносинах поняття «мобінг» було застосовано шведським психологом і вченим-медиком Х. Лейманом. У 80-х роках ХХ століття в монографічному дослідженні «Мобінг, переслідування на роботі» вчений визначив цю категорію як психологічний тиск на робочому місці, який проявляється у цькуванні, чварах, підсиджуванні, плітках, інтригах, хамстві, емоційному насильстві, сексуальному домаганні [4, с. 182]. Аналізуючи різні підходи науковців до тлумачення розглядуваного поняття, можна зазначити, що в найбільш широкому розумінні мобінг – це протиправна, систематична та довготривала поведінка особи/осіб, які є членами трудового колективу, або його керівника, спрямована проти конкретного працівника/працівників або керівника, що полягає в порушенні законних прав та інтересів особи/осіб, на яких скерований негативний вплив, і створенні нестерпних умов праці з метою примушення її/їх до звільнення.

Одним із факторів, який одночасно дестабілізує робочий процес, створює напружену атмосферу в колективі, знижує загальну ефективність підприємства, є мобінг. Задля того, щоб запобігти цьому явищу або зменшити його прояви, насамперед слід зрозуміти причини, що його породжують. *Чинники виникнення такого явища як мобінг можуть бути різними, зокрема виробничі, соціальні чи особистісні.* Це, наприклад, заздрість, нудьга, особиста неприязнь, прагнення до кар'єрного зростання, бажання помсти тощо. Причини виникнення мобінгу можуть бути різноманітними, але, на нашу думку, суспільство не усвідомлює негативних проявів окресленого явища, тому, як наслідок, докладає зовсім незначних зусиль для запобігання йому. Насамперед, це пов'язано зі світоглядом кожної особистості окремо, її принципами та життєвими пріоритетами. Під час працевлаштування працівників переважно цікавить розмір заробітної плати, режим роботи, виплати та гарантії, і вже другорядним постає питання про комфортне робоче середовище, сприятливу психологічну атмосферу на робочому місці, хоча саме вони є не менш важливими факторами, ніж, наприклад, розмір заробітної плати, що сприяють продуктивному й ефективному процесу праці.

Деякі науковці стверджують, що найчастіше страждають від мобінгу особи, які відрізняються від більшості, ті, які не схожі на інших. Працівники, які безпідставно

претендують на звання кращих або, навпаки, особи, які невинувато недооцінюють свої можливості й відкрито це демонструють [5, с. 316]. Інші включають до групи ризику мобінг-мішеней емоційно відкритих осіб, зарозумілих індивідуалістів, амбітних новачків, порушників негласних правил, неординарних особистостей, особистостей з надмірною чутливістю чи зниженою стресостійкістю, осіб, які створюють конкуренцію в колективі, хронічних скаржників, схильних до фаворитизму керівників, осіб, які відчули різке посадове пониження або підвищення тощо [6, с. 187]. З огляду на вказане, можна стверджувати, що жертвою мобінгу може стати абсолютно кожен працівник, незалежно від віку, статі, національності, статусу, посади, професійного досвіду, морального стану тощо. Думка, що жертвами стають лише вразливі, скромні, сором'язливі працівники, які майже не спілкуються з колегами, вбачається помилковою.

Окремо більш детально проаналізуємо способи подолання мобінгу. Один із способів полягає в тому, що на кожному підприємстві має бути вузько кваліфікований спеціаліст, який володіє спеціальними знаннями з психології міжособистісних відносин працівників виробничого/трудоного колективу, уміннями, навичками та досвідом запобігання конфліктам, що виникають серед працівників, зокрема й через мобінг. У межах своїх повноважень і як незацікавлена особа, він зможе консультувати керівника підприємства із соціально-психологічних проблем управління виробництвом і соціального розвитку колективу, а також працівників, які займаються кадровими та трудовими питаннями.

У КЗпП України в статті 2-2 йдеться про те, що особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду [2]. Дійсно, особа може захищатись у суді, наприклад, за наклеп, але виграти такий судовий процес малоімовірно без свідків і певних доказів. Особливо працівнику буде складно довести факт цькування на робочому місці з боку керівника. Щодо подолання мобінгу, то на наше переконання, уникнути остаточно його практично неможливо, оскільки на будь-якому підприємстві можуть бути об'єктивні причини, що сприяють загостренню ситуації.

Отже, підсумовуючи викладене вище, зазначимо, що з метою розв'язання непорозумінь, які можуть виникнути між працівником і роботодавцем у дотриманні чинного законодавства про працю, пропонуємо зобов'язати роботодавців створити на кожному підприємстві, установі, організації посаду, яка, серед іншого, передбачає виконання таких трудових функцій: вивчати вплив психологічних, економічних і організаційних факторів виробництва на трудову діяльність працівників підприємства, установи, організації з метою розроблення заходів для створення сприятливих умов праці та підвищення її ефективності, нівелювання конфліктних ситуацій, зокрема пов'язаних із булінгом.

Список використаних джерел

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 16.11.2022 р. № 2759-IX URL: [http:// zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text)
3. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР № 322-VII від 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 14.12.2022 р.).
4. Трюхан О. А. Сучасний погляд на актуальні проблеми протидії мобінгу в трудових відносинах. URL: <http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/122/3439/7229-1?inline=1>
5. Щетініна Л. В., Рудакова С. Г., Дробинська К. О. Мобінг: сутність та інституційні засади захисту працівників. *Проблеми економіки*. 2018. №1(35). С. 315 – 320.
6. Оверчук В. А. Мобінг як форма психологічного насилля в трудовому колективі. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. №1. С. 185 – 188.