

МОБІНГ: СУТНІСТЬ ТА ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ

© 2018 ЩЕТИНІНА Л. В., РУДАКОВА С. Г., ДРОБИНСЬКА К. О.

УДК 316.6

Щетініна Л. В., Рудакова С. Г., Дробинська К. О.

Мобінг: сутність та інституційні засади захисту працівників»

Метою цієї статті є розробка пропозицій щодо запровадження на законодавчому рівні відповідальності за здійснення мобінгу. Досліджено поняття «мобінг», причини його виникнення, індикатори прояву та наслідки для діяльності як на рівні підприємства, так і з огляду на окрему особу. Розглянуто приклади країн Європи щодо урегулювання мобінгу на законодавчому рівні, зокрема відповідальність за здійснення психологічного тиску. Базуючись на аналізі нормативно-правових документів зарубіжних країн та української правової бази, зроблено висновок про важливість вивчення проблеми психологічного насильства і боротьби з нею, у тому числі й на державному рівні. Було визначено, що наразі в Україні відсутнє законодавчо закріплене визначення поняття «мобінг», а отже, немає механізмів регулювання цього явища.

Ключові слова: мобінг, психологічний тиск, психологічне насильство, мобер, конфлікт, запобігання мобінгу.

Бібл.: 10.

Щетініна Людмила Валеріївна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: sludval@ukr.net

Рудакова Світлана Григоріївна – кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: svetlana.rudakova.home@gmail.com

Дробинська Катерина Олегівна – студент, факультет управління персоналом, соціології та психології, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: ekaternadrobinskaya@gmail.com

УДК 316.6

UDC 316.6

Щетинина Л. В., Рудакова С. Г., Дробинская К. О. Моббинг: суть и институциональные основы защиты работников

Shchetinina L. V., Rudakova S. G., Drobynska K. O. Mobbing: the Essence and the Institutional Framework for Protection of Workers

Целью статьи является разработка пропозиций относительно имплементации на законодательном уровне ответственности за моббинг. Исследованы понятие «моббинг», причины его возникновения, индикаторы проявления и последствия для деятельности как на уровне предприятия, так и с точки зрения отдельного человека. Рассмотрены примеры стран Европы по урегулированию моббинга на законодательном уровне, в частности ответственность за психологическое давление. Основываясь на анализе нормативно-правовых документов зарубежных стран и украинской правовой базы, сделан вывод о важности изучения проблемы психологического насилия и борьбы с ним, в том числе и на государственном уровне. Было определено, что сейчас в Украине отсутствует законодательно закреплённое определение понятия «моббинг» и, соответственно, механизмы регулирования данного явления.

Ключевые слова: моббинг, психологическое давление, психологическое насилие, моббер, конфликт, предотвращение моббинга.

Библ.: 10.

Щетинина Людмила Валерьевна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (просп. Победы, 54/1, Киев, 03057, Украина)

E-mail: sludval@ukr.net

Рудакова Светлана Григорьевна – кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (просп. Победы, 54/1, Киев, 03057, Украина)

E-mail: svetlana.rudakova.home@gmail.com

Дробинская Катерина Олеговна – студент, факультет управления персоналом, социологии и психологии, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (просп. Победы, 54/1, Киев, 03057, Украина)

E-mail: ekaternadrobinskaya@gmail.com

The aim of the article is to develop propositions regarding the implementation of responsibility for mobbing at the legislative level. The concept of “mobbing”, reasons for its occurrence, indicators of manifestation and consequences for the activity both at the level of the enterprise and from the point of view of an individual are explored. Examples of European countries on the regulation of mobbing at the legislative level, in particular the responsibility for psychological pressure, are considered. Based on the analysis of legal and regulatory documents of foreign countries and the Ukrainian legal framework, it is concluded that it is important to study the problem of psychological abuse and combat it, including at the state level. It is determined that now Ukraine has no legislatively fixed definition of the concept of «mobbing» and, accordingly, the mechanisms for regulating this phenomenon.

Keywords: mobbing, psychological pressure, psychological abuse, mobber, conflict, prevention of mobbing.

Bibl.: 10.

Shchetinina Ludmila V. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: sludval@ukr.net

Rudakova Svetlana G. – Candidate of Sciences (Engineering), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: svetlana.rudakova.home@gmail.com

Drobynska Kateryna O. – Student, Faculty of Human Resources Management, Sociology and Psychology, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: ekaternadrobinskaya@gmail.com

Вступ. Явище психологічного тиску є однією з головних причин дестабілізації робочого колективу, несприятливого соціально-психологічного клімату і, як наслідок, зниження виробничих показників і бізнес-здобутків у цілому. До незалежності України вивченню поняття «мобінг» не приділялося належної уваги, і лише нещодавно мобінг як деструктивний елемент у діяльності колективу з'явився в лексиконі сучасних підприємців. Але й досі не існує законодавчо закріпленого визначення цього поняття та механізмів його регулювання. Водночас, як показує досвід зарубіжних країн, явище психологічного тиску широко досліджене за кордоном і врегульоване нормативно-правовими актами. Отже, доцільно запровадити інституційний інструментарій захисту працівників від мобінгу.

Поняття «мобінг» набуває все більш великого поширення в сучасному суспільстві, де існує велика конкуренція, небезпечні політичні ігри та корупційні схеми. Вперше це поняття запропонував шведський учений Хайнц Лейманн і описав його як психологічний терор, що включає систематично повторюване вороже й неетичне поводження одного або кількох людей, спрямоване проти іншої людини [8].

Наразі ж термін «мобінг» не є новим, і сучасні науковці, психологи визначають мобінг як вид психологічного насильства, що відбувається у вигляді психологічного тиску на особу з метою її подальшого звільнення. За результатами проведеного опитування 77 % українців стикалися з цим негативним явищем.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення проблеми мобінгу займалися такі сучасні науковці, як А. Колот [5], О. Качмар [4], О. Сердюк [8], А. Гарашенко [3], О. Трюхан [10], Н. Мицкевич [6], В. Толстоног [9] та ін. У їх працях увага приділялася переважно причинам мобінгу та досвіду зарубіжних країн щодо особливостей застосування норм у боротьбі з психологічним тиском. Але не було запропоновано конкретних дій та поправок саме до українського законодавства з метою запобігання та безпосередньої боротьби з мобінгом.

Постановка проблеми. Метою цієї статті є визначення поняття «мобінг» та пропозицій щодо законодавчого визначення відповідальності за його здійснення.

Результати дослідження. Причиною мобінгу в трудових колективах може бути банальне бажання помсти за давні образи, заздрість чи злоба, потреба у самоствердженні та навіть звичайна нудьга. Також мобінг може заохочуватися з боку керівництва – наприклад, бажання «заміни» співробітників через неможливість їх звільнення законним шляхом. За даними опитування серед людей у більшості випадків ініціаторами мобінгу виступали саме колеги (відповіли 53 % опитаних), в інших ж 47 % випадків мобером був керівник.

Мобінг може бути спрямований на підлеглих задля залякування з метою підвищення свого авторитету як керівника серед колег. Такі люди дотримуються правила одного з давньоримських імператорів: «Нехай ненавидять, аби боялися».

Причиною мобінгу може стати незначний конфлікт на роботі. В цій ситуації бажання помститися є чимось на зразок вічного двигуна: поки моббер не доб'ється свого, він не заспокоїться.

Нарешті, досить поширеною причиною появи в робочому колективі мобінгу є нудьга. Людина опиняється під психологічним пресом просто через чиєсь бажання розважитися чи ствердитися перед колективом співробітників [7].

Те, що причин у мобінгу існує велика кількість, означає, що стати жертвою мобінгу може кожен співробітник, починаючи від звичайного працівника і закінчуючи керівником. Зазвичай жертвами мобінгу часто стають ті, хто займає високооплачувану або відносно високу посаду, тобто місце, яке мріє зайняти кожен працівник підприємства. І кожен, хто має бажання її зайняти, з заздрості підключається до такої небезпечної гри, як мобінг.

Також у групу ризику психологічного цькування потрапляють так звані «білі ворони» – люди, які відрізняються від більшості, ті, хто хоч у чомусь виявився «не схожим на інших». Також часто це бувають люди, які безпідставно претендують на те, що вони «крутіші за всіх», або невинно правдано відчують себе «порожнім місцем».

Потенційно небезпечною є ситуація приходу в сформований колектив нового керівника. Особливо якщо цей керівник починає вносити новизну і міняти порядки, порушуючи усталені правила та негласні норми. Мобінг керівника з боку підлеглих – явище досить поширене [7].

Тоді постає цілком логічне запитання – і як же менеджеру з персоналу чи директору можна розпізнати появу мобінгу в колективі, які індикатори свідчать про його виникнення?

Найчастіше у колективі мобінг проявляється у бойкоті та демонстративному ігноруванні жертви – таким чином колектив показує, що цей працівник небажаний в команді і робить його соціально ізольованим від колективу. Цей факт підтверджує і статистика – 46 % опитаних стверджували, що через ізоляцію та навмисне небажання спілкуватися найчастіше проявлявся щодо них психологічний тиск. Також мобінг може виражатися і в постійній і часто необґрунтованій критиці поширенні про співробітника завідомо неправдивої інформації (чуток і пліток), що підриває професійну компетентність і репутацію, про що свідчать відповіді 32 % опитаних. Наступними індикаторами, якими може керуватися управлінець, можуть бути насмішки, висміювання, зверхність у спілкуванні, агресивні випадки в сторону окремого працівника, постійні причіпки та провокації [8]. Як стверджують працівники, які були опитані, то такі фактори трапляються досить часто, і 7 % людей відповіли ствердно на це питання. Нерідко можна спостерігати прями образи, залякування й навіть шантаж. Поширеною (12 % респондентів) є практика, коли жертві мобінгу доручають роботи, які принижують почуття власної гідності, зокрема, примушення до виконання завдань, що не передбачені посадовими обов'язками, чи підпорядкування працівникам, які мають нижчий рівень фахової кваліфікації [8].

Найбільш агресивним і серйозним з точки зору наслідків індикатор, що свідчить про існування пресингу, – це факт заподіяння матеріальної (крадіжка, псування особистих речей) або фізичної шкоди. На щастя, відповідей, які б підтверджували існування цього факту, небагато – усього 3 %, але все ж він має місце бути [4].

Якщо ж мобінг йде зверху (такий вид знуцань дістав назву булінг), тобто безпосереднім ініціатором є керівництво, то такий мобінг характеризується надмірним контролем за об'єктом психологічного тиску, обмеженням його свободи рішень, придушенням ініціативності та заниження досягнень і заслуг працівника.

Дії моберів – тих, хто й є власне опозицією до жертви, – нерідко мають небезпечні наслідки. Результати мобінгу, в першу чергу, позначаються на здоров'ї і психічному стані людини. Залежно від жорсткості, періодичності та тривалості такого впливу і від того, наскільки людина психологічно до нього стійка, люди можуть страждати від цілого ряду розладів психологічного та фізичного характеру: від проблем зі сном до нервових зривів, від дратівливості до депресії, від труднощів з концентрацією уваги до панічних станів або навіть інфарктів. Керуючись відповідями українців, які брали участь в опитуванні, можна зробити висновок, що серед найбільш поширених наслідків мобінгу у людей виділяють депресію (55 % респондентів), зниження самооцінки (29 %) та появу шкідливих звичок (5 %).

Отже, стрес, депресія, зниження самооцінки, розвиток фобій, безсоння, а інколи навіть і самогубство – все це спричиняється діяльністю «небайдужих» моберів та бездіяльністю керівництва, яке навіть не в змозі уявити наслідки, зокрема, й для компанії такого невинного явища. А такі наслідки бувають не тільки у жертв мобінгу, а й у всього колективу, оскільки колеги страждають від несприятливого соціально-психологічного клімату в робочому середовищі. На рівні підприємства мобінг призводить до затримки в роботі, великої та частоті зміни персоналу, зниження ефективності та продуктивності діяльності компанії, повної відсутності ініціативи на підприємстві, а також до поганої репутації організації в цілому. Погана репутація, своєю чергою, не дозволяє компанії залучати талановитих і компетентних працівників, внаслідок чого це призводить до зниження прибутків.

Сьогодні в більшості зарубіжних країн знають, що таке мобінг, і вже запроваджено інструменти законодавчого регулювання протидії цьому явищу. У трудовому праві зарубіжних країн ця проблема вирішується в контексті забезпечення права на справедливі та безпечні умови праці, недопущення приниження честі та гідності кожного працівника.

Міжнародне законодавство унеможливає 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 гідність людини або образливої обстановки як переслідування працівника, що прирівнюється 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 [3].

Також питання щодо запобігання мобінгу є частиною Директиви Європейського Союзу 89/391 / ЕЕС про заходи,

які введені в цілях покращення безпеки і здоров'я працівників організації. У Директиві засуджується «моральне переслідування» та «психологічне насильство» і розглядається обов'язок роботодавців вести періодичну оцінку ризиків в компанії, в тому числі психологічних ризиків для здоров'я та безпеки персоналу, а також вжиття заходів щодо усунення таких ризиків [6].

Розглядаючи окремі країни-члени ЄС, можна зробити висновок, що в більшості держав існують механізми та навіть інститути щодо запобігання та боротьби із психологічним тиском на робочих місцях.

Наприклад, французький уряд видав у 2002 р. спеціальний Закон про захист працівників від морального переслідування на роботі. І до трудового законодавства Франції було внесено доповнення щодо способів захисту права на гідність працівника під час трудової діяльності. Згідно зі ст. L.1152-1 Трудового кодексу Франції «жоден працівник не повинен страждати через численні випадки психологічного тиску проти нього, які спрямовані на погіршення умов праці та можуть порушувати його права і гідність, негативно впливати на його фізичне та психічне здоров'я або перешкоджати його професійному майбутньому». Трудовий Кодекс Франції також передбачає санкції щодо моберів – позбавлення волі (до одного року) і/або грошовий штраф в розмірі 3750 євро. Кодекс уповноважує роботодавця дисциплінарно судити працівника, який здійснює мобінг, і містить положення про захист жертви мобінгу. Так, працівник, який став жертвою, може ініціювати спеціальну процедуру посередництва для вирішення ситуації, що склалася. Так само забороняється проводити будь-які санкції чи розривати трудові відносини з працівником, який став жертвою мобінгу або відмовився його терпіти. Трудовий кодекс Франції містить також і норми із запобігання психологічному тиску, а саме ст. L.1152-2, згідно з якою роботодавець повинен вжити всіх необхідних заходів для запобігання поведінки знуцань; ст. L.4121-1, яка закріплює обов'язок роботодавця вжити необхідних заходів із забезпечення безпеки та захисту фізичного та психічного здоров'я працівників: превентивні заходи з приводу соціально-психологічного клімату в колективі, інформаційні та навчальні заходи з проблемних питань. Роботодавець повинен забезпечити адаптацію цих заходів з метою врахування мінливих обставин і спрямувати їх на поліпшення існуючих ситуацій [3].

У ст. 94 §2 Кодексу праці Польщі поняття «мобінг» визначене як «діяльність або поведінка щодо працівника або скерована проти працівника, що полягає в наполегливому та довготривалому переслідуванні або залякуванні працівника з метою формування в нього заниженої оцінки професійної придатності, приниження або осміювання працівника, його ізолювання або вилучення із колективу працівників». У трудовому законодавстві закріплено обов'язок роботодавця (керівника) протидіяти мобінгу як негативному явищу в колективах [10].

Заборона мобінгу на законодавчому рівні була запроваджена й у скандинавських країнах, зокрема у Данії (1975 р.), Швеції та Норвегії – з 1977 року. Так, 21 вересня 1993 р. у Швеції був прийнятий окремий нормативний акт, спрямований на боротьбу з мобінгом на робочому місці

(чинний з 1994 року). У першому параграфі вказаного нормативного акта визначено правову дефініцію мобінгу, яка включає різні форми негативної поведінки до працівника з боку роботодавця або його представників. Серед таких форм виділено залякування, психологічне насильство, соціальне відчуження, домагання, у тому числі й сексуальні домагання.

Указ доручає роботодавцям якомога більше працювати над тим, аби запобігти мобінгу в компанії та позиціонувати це явище як неприйнятне. Крім того, роботодавець повинен своєчасно усувати незадовільні умови праці та проблеми організації праці. Нарешті, роботодавець при перших ознаках мобінгу зобов'язаний розпочати спеціальне розслідування, щоб визначити, що є причиною конфлікту в колективі, та створити особливі умови для підтримки працівника, який став жертвою [10].

У Норвегії, на відміну від Швеції, не було прийнято спеціального нормативного акта щодо заборони мобінгу. Чинне законодавство було удосконалено шляхом внесення змін до нього, а саме до Закону про захист робочого середовища, який був прийнятий ще у 1977 р. Так, 24 червня 1994 р. було включено окрему статтю (п. 41). Стаття цього нормативного акта наголошує на тому, що працівники не повинні підлягати впливу несприятливих фізичних або психічних факторів і не повинні зазнавати переслідувань або підпадати під інший негативний вплив. Вказується також на те, що робота має бути організована таким чином, щоб не принижувати гідність працівника [3].

Аналізуючи інші країни в Європейському Союзі, можна зазначити, що, наприклад, в Німеччині відсутній окремий нормативний акт, присвячений забороні мобінгу або психологічного переслідування працівників, відсутнє також законодавче визначення мобінгу [9]. Однак існують окремі нормативні акти, які так чи інакше стосуються регулювання цього питання. Зокрема, німецький уряд 12 грудня 1995 р. ухвалив рішення щодо створення Асоціації по боротьбі з психосоціальним стресом і мобінгом. Згідно з позицією цієї організації мобінг означає знуцання, конфлікт на робочому місці, який здійснюється у прямій або в опосередкованій формі протягом тривалого періоду, тобто систематично. Крім того, багато підприємств Німеччини на локальному рівні встановлюють правила й норми щодо запобігання мобінгу та боротьби зі стресами на роботі [6].

У Бельгії в 2002 р. теж був прийнятий закон «Про захист від насильства, мобінгу та сексуального домагання на роботі». Закон передбачає специфічні правила щодо усунення насильства, сексуального домагання та загалом мобінгу на робочому місці. Закон регулює обов'язки роботодавця забезпечувати швидке, об'єктивне розслідування та підтримку жертви мобінгу, необхідне навчання та інформацію і навіть застосовувати превентивні заходи для усунення стресу та поліпшення клімату серед персоналу. Тягар доказу лягає на особу, яка звинувачується в мобінгу і якій необхідно довести, що відповідні дії з її боку не є мобінгом. У всіх працівників є обов'язок брати активну участь в профілактиці психологічного тиску й утримуватися від будь-яких дій, які можуть бути розцінені як мобінг [6].

Порівняно з іншими країнами, в Італії відмінною особливістю підходу до захисту працівника від мобінгу є те, що у таких справах працівник повинен довести факти, що свідчать про домагання, шкоду здоров'ю і причинний зв'язок між ними, на відміну від інших країн, де мобер має виправдовувати себе та свої дії.

У правовій системі Італії захист від мобінгу врегульовано конституційним і цивільним законодавством. Так, ст. 32 Конституції Італії встановлює право на захист здоров'я як одне з основних прав людини. Ст. 35 Конституції Італії захищає працю у всіх її формах і проявах. Здійснення приватної господарської діяльності не повинно суперечити суспільним потребам і шкодити безпеці, свободі та людській гідності. В Італії терміном «мобінг» позначаються явища психологічного тиску, погане ставлення, вербальна агресія. Вживаються також терміни «психологічний тиск» і «психологічний тероризм». У цій країні захист працівника від мобінгу будується на широкому судовому таумаченні необхідності захисту особистості працівника (ст. 2087 Цивільного кодексу Італії) і метою боротьби з пресингом є забезпечення захисту гідності найманого працівника. Також в Італії була утворена асоціація для боротьби з мобінгом у 1996 р. Її головною метою є:

- а) сприяння, підтримка та координація наукових досліджень, консультаційних досліджень, публікацій і семінарів по темі мобінгу;
- б) підвищення обізнаності, тобто інформаційні послуги;
- в) профілактика, догляд і фізична і психологічна реабілітація особам, постраждалим від мобінгу, як у соціальному, так і професійному середовищі, у тому числі проходження стаціонарного лікування [3].

Якщо розглядати досвід у вирішенні питань, які стосуються мобінгу серед країн-членів СНД, то у більшості пострадянських країн він відсутній, оскільки це питання недостатньо вивчене, а отже, немає законодавчо закріплених механізмів регулювання. Принципове значення має питання про рівність працівників [6]. Зокрема, у ст. 2 Трудового кодексу Російської Федерації до переліку основних принципів правового регулювання трудових відносин віднесено принцип захисту працівниками власної гідності під час роботи. Проте уряд не розтлумачив змісту цього принципу, обмежившись виключно його нормативним закріпленням, і легально не закріпив заборони на мобінг.

Отже, можна дійти висновку, що у сучасному законодавстві пострадянських держав категорія «мобінг» відсутня, хоча феномен мобінгу опосередковано розглядається в дослідженнях, присвячених аналізу проблем дискримінації працівників роботодавцем, психологічного пресингу в трудовому колективі.

Так, і в Україні, зокрема на законодавчому рівні, не закріплено чітких механізмів регулювання цього явища, але, наприклад, у ст. 3 Конституції України наголошується, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю. Також згідно зі ст. 68 Конституції України «кожен зобов'язаний неухильно дотримуватися Конституції та законів України, не посягати на права і свободи, честь

і гідність інших людей. Праву на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань відповідає обов'язок не поширювати про особу недостовірну інформацію та таку, що ганьбить її гідність, честь чи ділову репутацію» [1]. А ст. 2 Кодексу законів про працю України закріплює право на здорові та безпечні умови праці як одне з основних трудових прав працівників. Право на захист гідності, честі та ділової репутації здійснюється відповідно до вимог Гл. 3 та статей 275-280 Цивільного Кодексу України. Слід зазначити, що основним способом захисту при цьому законодавець визначає судовий. Зміст цивільно-правового захисту честі, гідності та ділової репутації становлять правовідносини, за яких морально потерпіла сторона наділяється правом вимагати через суд спростування відомостей, які порочать її честь, гідність та ділову репутацію, а друга сторона, яка такі відомості поширила, зобов'язана дати спростування, якщо не доведе, що відомості відповідають дійсності.

Нещодавно до боротьби з мобінгом долучилися народні депутати, і, як наслідок, було зареєстровано законопроект № 7005, в якому було визначено правки та зміни до чинного трудового і кримінального законодавства з метою протидії такому явищу, як мобінг. Зокрема, у Кодексі законів про працю автори пропонують прописати, що власник підприємства та установи «зобов'язується протидіяти мобінгу як негативному явищу в службово-трудових відносинах», а об'єкту цькування хочуть дозволити не відпрацьовувати два тижні після подання заяви про звільнення на рівні з вагітними, тими, хто виходить на пенсію, переїжджає чи доглядатиме за дитиною. Крім того, роботодавця пропонують зобов'язати виплатити вихідну допомогу в розмірі не менше середньомісячного заробітку працівникові, який звільняється через мобінг. «У разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг, заподіяну шкоду має бути відшкодовано у розмірі понесених витрат на лікування та грошової компенсації моральної шкоди, яка відповідає розміру заробітної платні працівника за час перебування на лікарняному» – йдеться у законопроекті. Щодо кримінальної відповідальності, то систематичне порушення прав працівника шляхом застосування психологічного насильства та інших елементів мобінгу буде каратися штрафом від 34 тис. грн до 51 тис. грн або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років. Крім того, ініціатори вважають доцільним зазначити у законі «Про зайнятість населення», що держава гарантує захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу, мобінгу та незаконного звільнення [2].

Таким чином, як показує аналіз чинного трудового законодавства зарубіжних країн та їх порівняння з Україною, є підстави стверджувати, що запровадження механізмів урегулювання цього питання – це необхідні дії задля забезпечення повною мірою прав та інтересів працівників, вдосконалення українського законодавства та уточнення термінів, які вже існують у нормативно-правових актах нашої держави. Тому вважаємо за доцільне:

Закріпити та визначити у вітчизняному трудовому законодавстві поняття «мобінг» і навести його тлумачення як «форму психологічного насильства, яка полягає в трива-

лому та систематичному цькуванні працівника в колективі, сексуальному домаганні, психологічному тиску»;

Передбачити обов'язок роботодавця протидіяти мобінгу, вживати профілактичних заходів з метою унеможливлення появи цього явища в трудовому колективі – укладання трудового договору з прописаними пунктами щодо протидії та запобіганню мобінгу, запровадження корпоративної культури, етики, підтримання постійного зворотного зв'язку, запровадження психологічних тренінгів і ведення періодичної оцінки психологічних ризиків для працівників;

Визначити відповідальність роботодавця за допущення мобінгу в колективі (оскільки роботодавець повинен втручатися в конфлікти серед персоналу і має забезпечувати усім рівні справедливі умови праці) – відшкодування моральної шкоди працівникові, який став жертвою психологічного насильства, і надати працівникові право звільнитися в будь-який момент без обов'язку відпрацювання;

Впровадити відповідальність мобера, якщо його вину буде доведено, у вигляді дисциплінарного стягнення на підприємстві, матеріальної компенсації постраждалому або звільнення з займаної ним посади задля недопущення повторювання такої ж ситуації в майбутньому;

Надати право моберу довести свою невинуватість – в трудовому договорі має бути передбачено випадок зворотних доказів – особа, яку звинувачують в протиправних діях, може довести, що ці дії не були психологічним тиском. Це дасть змогу об'єктивно оцінити ситуацію та визначити, чи дійсно це є мобінгом;

Внести до законодавства України визначення щодо тягаря доказів, тобто в законодавстві, яке стосується мобінгу, має бути прописано, що саме вважається «психологічним насильством», як його довести та які є його індикатори.

Висновок. Мобінг є дуже складним і небезпечним явищем у трудових колективах. Зазвичай саме цей вид психологічного впливу є найбільш небезпечним, оскільки спричиняє собою ряд наслідків, які негативно впливають на людину, до якої використовується це явище, та на весь колектив, в якому можна його спостерігати. Аби недопустити розвиток і подальше поширення мобінгу, важливим є запровадження інструментів його регулювання на законодавчому рівні. Наразі ж в Україні тільки розпочинається процес запровадження механізмів протидії психологічному тиску на робочому місці, і його подальший розвиток саме в нормативно-правових рамках об'єктивно сприятиме захисту як найманих працівників, так і роботодавців, підтриманню здорового соціально-психологічного клімату в колективах та ефективній діяльності підприємств в цілому.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України (щодо подолання мобінгу : текст законопроекту від

25.07.2017 № 7005. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=62371

3. Гарашченко Л. П. Правове регулювання заборони мобінгу в законодавстві зарубіжних країн. *Юридичний вісник*. 2016. № 3 (40). С. 95–98.

4. Качмар О. В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2016. Вип. 14. С. 58–61.

5. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія. Київ: КНЕУ, 2004. 230 с.

6. Мицкевич Н. Моббинг на рабочем месте. URL: http://www.mobbingu.net/articles/detail/160/?sphrase_id=550626

7. Мобінг: поняття, види, причини, наслідки, профілактика, як боротися URL: <http://mykniga.com.ua/biograph/mobbing-ponyattya-vidi-prichini-naslidki-profilaktika-yak-borotysya.html>

8. Сердюк О. І. Мобінг як деструктивне явище в креативному колективі, що гальмує інноваційний розвиток підприємства. URL: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/6.2/269.pdf>

9. Толстоног В. Правовые способы защиты от моббинга на рабочем месте в Германии. URL: <https://ru.exrus.eu/Pravovyye-sposoby-zashchity-ot-mobbinga-na-rabochem-meste-v-Germanii-id51da9e3b6ccc193c09003eb3>

10. Трюхан О. А. Захист працівників від мобінгу на робочому місці: теоретико-правовий аспект. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 4. С. 42–46.

REFERENCES

Harashchenko, L. P. "Pravove rehuliuвання zaborony mobinhu v zakonodavstvi zarubizhnykh krain" [Legal regulation of the prohibition of mobbing in the legislation of foreign countries]. *Yurydychnyi visnyk*, no. 3 (40) (2016): 95-98.

Kachmar, O. V. "Mobinh yak riznovyd psykholohichnoho nasylstva v трудовому колективі" [Mobbing as a kind of psychological

violence in the workforce]. *Aktualni problemy filosofii ta sotsiologhii*, no. 14 (2016): 58-61.

Kolot, A. M. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka rehuliuвання* [Social-labor relations: the theory and practice of regulation]. Kyiv: KNEU, 2004.

[Legal Act of Ukraine] (1996). <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

[Legal Act of Ukraine] (2017). http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=62371

"Mobinh: poniattia, vydy, prychyny, naslidky, profilaktyka, yak borotysia" [Mobbing: the concept, types, causes, consequences, prevention, how to fight]. <http://mykniga.com.ua/biograph/mobbing-ponyattya-vidi-prichini-naslidki-profilaktika-yak-borotysya.html>

Mitskevich, N. "Mobbing na rabochem meste" [Mobbing in the workplace]. http://www.mobbingu.net/articles/detail/160/?sphrase_id=550626

Serdiuk, O. I. "Mobinh yak destruktivne yavyshe v kreatyvnomu kolektyvi, shcho halmuie innovatsiinyi rozvytok pidpriemstva" [Mobbing is a destructive phenomenon in the creative community, which hinders the innovative development of the enterprise]. <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/6.2/269.pdf>

Tolstonog, V. "Pravovyye sposoby zashchity ot mobbinga na rabochem meste v Germanii" [Legal ways to protect against mobbing in the workplace in Germany]. <https://ru.exrus.eu/Pravovyye-sposoby-zashchity-ot-mobbinga-na-rabochem-meste-v-Germanii-id51da9e3b6ccc193c09003eb3>

Triukhan, O. A. "Zakhyst pratsivnykiv vid mobinhu na robochomu misti: teoretyko-pravovi aspekt" [Protecting workers from mobbing in the workplace: a theoretical and legal aspect]. *Aktualni problemy vitchyzniano i iurysprudentsii*, no. 4 (2017): 42-46.