ТАТАРИНОВ Р. В. САМОЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ПРОКУРОРСКО-СЛЕДСТВЕННЫХ РАБОТНИКОВ
Рассмотрены общие проблемы самозащиты трудовых прав. Определены особенности самозащиты трудовых прав прокурорско-следственных работников. Предоставлены предложения по усовершенствованию соответствующего законодательства.

TATARINOV R. SELF-DEFENSE OF THE LABOUR RIGHTS OF PUBLIC PROSECUTORS AND INVESTIGATORY WORKERS
Common problems of self-defence of the labour rights are considered. The features of self-defence of the labour rights of public prosecutors and investigatory workers are defined. Offers on improvement of the relevant legislation are provided.

УДК 349.2

Н. А. ЧЕРЕДНІЧЕНКО,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового та господарського права
навчально-наукового інституту підготовки фахівців кримінальної міліції
Харківського національного університету внутрішніх справ

МОББІНГ І БУЛЛІНГ У ТРУДОВОМУ ПРОЦЕСІ

Проаналізовано явище моббінгу і буллінгу в трудовому процесі. Наведено приклади вирішення даної проблеми в європейських державах.

Основу державної політики України у сфері правового регулювання зайнятості формує Конституція України, яка визнає право кожного громадянина на працю, на відповідні та безпечні умови праці [1]. Сьогодні, в умовах соціально-політичної та економічної кризи в суспільстві, значно зростає психологічний пресинг на працівників. У вітчизняному управлінському лексиконі феномен моббінгу і буллінгу персоналу тільки обґрунтовуються та є мало відомим явищем. У той же час зарубіжна практика вже давно має статистичну базу щодо несправедливого ставлення роботодавця, психологічного пресингу чи дискримінації стосовно працівників, що і підтверджує актуальність проблеми.

Уперше категорію «моббінг» було запроваджено на початку 80-х років XX ст. психологом і вченим-медиком Х. Лейманом у монографії «Моббінг, переслідування на роботі». За його визначенням моббінг (від англ. *mob* – натовп) – це психологічний тиск на робочому місці, а проявами моббінгу є цькування, чвари, підсиджування, плітки, підкилимові ігри, стукацтво, інтриги, хамство, самодурство; емоційне насильство, сексуальні домагання, психологічний садизм, інстинкт натовпу, комплекс жертви, невміння вибудовувати міжособистісні стосунки, неефективне керування.

Нині у західній правничій науці поняття «моббінг» визначається як тривалий психологічний тиск на працівника з боку інших суб'єктів трудових відносин (роботодавця, трудового колективу або його частини, окремих працівників), що супроводжується перманентними негативними висловлюваннями, критикою на його адресу, штучною соціальною ізоляцією в межах організації, розповсюдженням завідомо неправдивої інформації тощо [2, с. 34]. Згідно з термінологією, яка прийнята Міжнародною організацією праці, моббінг визначають як психологічне притиснення, як правило, групове, працівника з боку роботодавця чи інших працівників, що включає в себе постійні негативні висловлювання, постійну критику на адресу працівника, його соціальну ізоляцію усередині організації, виключення його зі службових дій, соціальних контактів, розповсюдження про працівника завідомо неправдивої інформації. У Німеччині під поняттям «моббінг» суди розуміють несправедливе ставлення (створення для працівника завідомо невигідних умов), знущання над працівником чи його дискримінацію з боку роботодавця або інших працівників.

Причин появи моббінгу досить багато, тому розглянемо основні з них:

– процес постійної модернізації, раціоналізації виробництва, який вимагає концентрації сил і уваги в процесі праці, що зумовлює високу продуктивність праці і, як наслідок, соціальну незахищеність працюючого;

© Чередніченко Н. А., 2012

– страх втратити робоче місце;

– психологічний терор, зумовлений заздрістю, марнославством і, як наслідок, виникнення інтриг, пліток, фізичного впливу. Все це створює поганий виробничий клімат і негативно впливає на продуктивність праці та безпечність її умов;

– нудьга на роботі, коли процес праці не вимагає творчих зусиль, що створює умови для породження пліток, шантажу, силової погрози, сексуальних домагань, домислів, суперечок між колегами, до яких залучається весь колектив.

Жертвою моббінгу може стати будь-яка людина – все залежить від конкретних обставин. Методи теж будуть відповідати індивідуальним особливостям, адже одна справа – вижити з роботи вагітну жінку або самотню матір, за яку нікому заступитися, а зовсім інша – «підсидіти» досвідченого кваліфікованого співробітника, чия посада здається спокусливою для інших або ж чий досвід і професіоналізм стають загрозою для його безпосереднього начальства.

Моббінг може бути як горизонтальним (непорозуміння у сфері стосунків людей з однаковим статусом), так і вертикальним (керівник – підлеглий).

Горизонтальний моббінг виникає внаслідок недоліків організаційної структури підприємства (недостатня завантаженість співробітників, відсутність орієнтації на кінцевий результат). Не маючи можливості ефективно працювати, співробітники починають шукати «винуватця» - ним часто стає той, хто, незважаючи на загальні настрої, наполегливо працює або за професійними якостями більш успішний і тому є для колег своєрідним «більмом на оці». Моб-група в такому випадку починає з дружніх натяків, що робота не підходить або стає заважкою для певного працівника. Наступний крок – доведення до керівництва викривленої інформації таким чином, щоб провина або відповідальність за неуспіх були покладені на об'єкт моббінгової атаки. Маніпуляції моб-групи можуть дійти до скарг у контролюючі органи на дії начальника, якщо він вирішив підтримати не схваленого групою працівника.

Вертикальний моббінг (боссинг) – тиск з боку керівництва – більш поширений, ніж горизонтальний. Він, як правило, виникає у колективах, де діють неформальні правила спілкування і керівництво не вміє чи не бажає вирішувати конфлікти цивілізованими методами. За певним співробітником може бути організоване цілеспрямоване спостереження з метою винесення йому доган (фіксуються навіть декількахвилинні запізнення, неявні помилки в роботі). Виділяються такі методи боссингу: винесення доган, «завалювання» складними завданнями, відсутність матеріального стимулювання і підвищення заробітної плати, навантаження дорученнями, які нижче рівня компетентності фахівця, штучне створення несприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Використання цих методів призводить до того, що професіонал, який поважає себе, піде з роботи самостійно.

У яких би формах не виявлялись наслідки негативних явищ, вони є тяжкими як для самого працівника, так і для колективу і підприємства взагалі.

Назвемо основні наслідки моббінгу для людини:

− зростання незадоволення, знервованості чи байдужливості;

− часте порушення встановлених правил чи занадто суворе дотримування їх;

− зниження працездатності;

− часті випадки стресових ситуацій та ослаблений імунітет на стрес, часом з травматичними нервовими кризами;

− фізіологічні патології: спочатку головний біль та безсоння, пізніше починає непокоїти серце і шлунок;

− виникнення залежності від наркотичних препаратів, алкоголю, тютюну;

− втрата самоповаги, занижена самооцінка. Особа скаржиться на речі та події, у неї виникає чітко виражена депресія і маніакальна симптоматологія;

− часом виразна агресія чи швидка стомлюваність та відсутність здатності передбачати майбутнє;

− суїцидальні думки чи акти самоушкодження.

Отже, найлегшим наслідком моббінгу для людини є перехід на іншу роботу, а найважчим – самогубство [3, с. 138].

На трудовий колектив моббінг теж поширює наслідки, а саме:

– знижується ефективність і продуктивність праці;

– нехтуються правила, встановлені на підприємстві, та зростає критика щодо роботодавця та керівників;

– поступово, але неухильно відбувається спад довіри між колегами та до керівництва, знижується почуття безпеки;

– збільшується кількість працівників, які відсутні на роботі через хвороби та відпустки за свій рахунок;

– часті звільнення призводять до відтоку професіоналів, зростає загроза плинності кадрів.

Моббінг і його наслідки настільки поширились, що стали світовою проблемою 90-х років. Учені пропонують вважати моббінг психосоціальним нещасним випадком на робочому місці.

Першими забили тривогу європейські лікарняні каси, для яких наслідки моббінгу стали занадто витратними. За оцінками німецьких учених, фінансові збитки від моббінгу можуть становити 25–27 тис. євро на рік. Сюди відносять і додаткові витрати через порушення робочих процесів, і підвищену захворюваність, і результати низької якості праці, і оплату судових витрат.

У Європі моббінгу приділяють багато уваги. Даною проблемою займаються психологи, існують клініки, які спеціалізуються на лікуванні жертв моббінгу, консультаційні центри, в яких людям допомагають виходити з кризових станів, десятки моббінг-сайтів в Інтернеті, де можна знайти підтримку. Захист можна шукати в профспілок, рад трудового колективу, адвокатів, суддів, лікарняних кас тощо. Німецькі психологи настійно рекомендують постраждалим від моббінгу вести щоденник. Робота ця вимагає великої внутрішньої дисципліни. Треба детально описувати щоденні події, коли і що сталося, назвати учасників цькування і, по можливості, свідків, відзначити проблеми зі здоров'ям, що виникли у зв'язку з психологічним тиском тощо. Якщо постійні кривдники перебувають у відпустці (відрядженні, відгулі), потрібно зазначити цей факт. Німецькі фахівці вважають, що щоденник не тільки допомагає проаналізувати та зрозуміти взаємозв'язок кривдників [4, с. 326–327].

Шведське національне управління здоров'я та безпеки визначає такі методи боротьби з моббінгом, якими мусить користуватися керівник:

1) розробити політику робочого процесу в колективі;

2) створити умови на робочих місцях, які будуть гарантувати позитивний соціально-психологічний клімат на найкращому можливому рівні;

3) вжити заходів, що допоможуть уникнути негативних дій на робочих місцях, наприклад запровадити правила, які забезпечать взаємоповагу між персоналом. Керівник і його представники є тими, хто має давати позитивний приклад;

4) керівники мають знати закони про право на працю, розуміти вплив різних психологічних станів людини на робочий процес, розуміти і вміти керувати конфліктами в колективі. Це потрібно перш за все для того, щоб прийти на допомогу працівникам, котрі перебувають у стані стресу і нервової кризи;

5) керівники мусять мати глибокі знання, щоб допомогти працівникові соціалізуватися в новому колективі. На самому початку важливо вказати на правила, які існують у групі. Треба постійно інформувати працівника про стан роботи на даному етапі та її об'єктиви. Необхідно пояснювати працівникам сутність переслідування на робочому місці і цікавитися їхньою думкою з цього приводу. Надання можливості для персоналу поглиблювати свої знання дозволить більш успішно вирішувати критичні ситуації.

Важливими є і принципи поведінки кожного працівника. Потрібно відмовитись від зневажливого ставлення як до людини, яка зазнає утисків, так і до того, хто займається моббінгом. Правила кооперації та співпраці, встановлені в колективі, роз'яснені у перші робочі дні працівникові, треба підтримувати та поважати.

Щоб запобігти наслідкам негативної тенденції, що виникла на робочому місці, важливо негайно повідомити керівника про негаразди в колективі. Чим швидше це буде зроблено, тим легше такі конфлікти вирішити. Проблеми мають бути вирішені з максимальною повагою до працівників. Оцінювати ситуацію треба об'єктивно та в позитивному ключі, з наміром знайти прийнятне рішення для всіх членів колективу.

Випадки, коли об'єктом моббінгу є одна особа, як не дивно, трапляються рідко. Форми психологічного тиску становлять небезпеку не тільки для так званих «жертв», вони є важким ментальним тягарем і для інших працівників. Тому важливими є швидка реакція та оперативне втручання роботодавця чи керівника колективу.

Часто для керівника важко об'єктивно оцінити ситуацію, що виникла, тому в таких випадках необхідна консультація спеціаліста.

Різновидом моббінгу є буллінг, уперше визначений англійським журналістом Е. Адамсом в 1990 р. Слово «буллінг» *(bullyng)* означає агресивну поведінку однієї людини стосовно іншої з метою заподіяти їй моральну або фізичну шкоду, принизити її і в такий спосіб утвердити свою владу. Поняття «буллінг» переважно позначає агресивну поведінку роботодавця стосовно найманого працівника, що виявляється в зловмисному переслідуванні, жорстокості, приниженні честі, гідності та ділової репутації працівника, відсутності делегування повноважень

і безпідставному вказуванні на службову невідповідність (некомпетентність).

Як зазначає відомий російський науковець І. С. Кон, за останні 20 років буллінг став міжнародним соціально-психологічним і педагогічним терміном, який означає складну сукупність соціальних, психологічних і педагогічних проблем [5, с. 15].

Причиною буллінгу може стати невирішений конфлікт, який постійно загострюється. Те, що можна було вирішити, виявивши терпіння, переросло в ситуацію, де з'ясовується «хто правий, а хто винний». Певне загальне приниження працівника може бути викликане гнітючою психологічною атмосферою на підприємстві (в офісі), яка вимагає знайти свого «цапа-відбувайла, ну і, звичайно, жадобою влади над іншими співробітниками, спровокованою особистими заздрістю і страхами. Такий відкритий тиск щоразу знижує впевненість жертви в собі, стає причиною постійного стресу і головного болю і, природно, робить життя просто нестерпним. Небезпека буллінгу полягає в тому, що йому часто неможливо протистояти, особливо якщо нападник – безпосередній керівник і колеги в таких випадках зберігають мовчання. Як наслідок, у більшості людей, які стали жертвами буллінгу, значно погіршується здоров'я, що призводить до їх звільнення з роботи за власним бажанням.

Отже, можна зробити наступні **висновки:**

– по-перше, такі явища, як моббінг і буллінг, стають дедалі частішими в трудовому процесі;

– по-друге, жертвою даних явищ може стати як молодий працівник, так і досвідчений фахівець, як чоловік, так і жінка;

– по-третє, необхідно на державному рівні розробити програму комплексних заходів щодо боротьби з моббінгом та буллінгом на робочих місцях;

– по-четверте, при вирішенні даної проблеми необхідно скористатися закордонним досвідом щодо більшої інформованості працівників стосовно запобігання цькуванню, чварам, підсиджуванням, розповсюдженню пліток, підкилимових ігор, емоційного насильства, сексуальних домагань тощо.

Список використаної літератури

1. Конституція [станом на 1 січ. 2006 р.]. – К. : М-во юстиції України, 2006. – 124 с.

2. Коляда Т. А. Моббінг (буллінг) персоналу як прояв дискримінації у трудових відносинах (правовий аспект) / Т. А. Коляда // Проблеми вдосконалення правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні : матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 5–6 черв. 2009 р.). – Х. : Укр. асоц. фахівців труд. права ; Харк. екон.-прав. ун-т, 2009. – С. 34.

3. Ануфрієва Н. М. Соціальна психологія : навч.-метод. посіб. / Н. М. Ануфрієва, Т. М. Зелінська, Н. О. Єрмакова. – К. : Каравела, 2009. – 216 с.

4. Маренич А. І. Про проблеми моббінгу в трудових колективах / А. І. Маренич, Н. Г. Мехеда // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2010. – № 3 (9). – С. 326–327.

5. Кон И. С. Что такое буллинг и как с ним бороться? / И. С. Кон // Семья и школа. – 2006. – № 11. – С. 15–17.

Надійшла до редколегії 14.06.2012

ЧЕРЕДНИЧЕНКО Н. А. МОББИНГ И БУЛЛИНГ В ТРУДОВОМ ПРОЦЕССЕ
Проанализировано явление моббинга и буллинга в трудовом процессе. Приведены примеры решения данной проблемы в европейских странах.

CHEREDNICHENKO N. MOBBING AND BULLYING IN THE WORKING PROCESS.
Mobbing and bullying in the working process are studied. The examples show how this problem can be solved in European countries.