

**МОБІНГ У ТРУДОВИХ (СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ) ВІДНОСИНАХ:
ДО ПОСТАНОВКИ ПРОБЛЕМИ**

Здійснено спробу правової кваліфікації сутності мобінгу, що набув поширення у трудових (службово-трудовах) відносинах. На основі аналізу зарубіжних підходів до законодавчого регулювання протидії мобінгу запропоновано оптимальні шляхи реформування вітчизняного трудового законодавства щодо забезпечення прав працівників, які зазнають психологічного насильства на робочому місці.

Осуществлена попытка правовой квалификации сущности моббинга, который получил распространение в трудовых (служебно-трудовах) отношениях. На основе анализа зарубежных подходов к законодательному регулированию противодействия моббингу предложены оптимальные пути реформирования отечественного трудового законодательства по обеспечению прав работников, к которым применяется психологическое насилие на рабочем месте.

An attempt of legal classification of mobbing essence which obtained dissemination in labor (service and labor) relations is made. Optimal ways for reforming of native legal legislation on guaranteeing employees' rights who are attracted to psychological violence are offered on the basis of analysis of foreign approaches to legislative regulation of mobbing counteraction.

Трудове право є важливою складовою національних правових систем сучасних країн світу. Ця галузь поступально розвивалася впродовж останніх двохсот років в умовах утвердження ринкової економіки та буржуазних ліберальних цінностей, однак за сучасних умов переживає суттєві труднощі, що проявляються в розмиванні соціального середовища, у якому склався і застосовувався масив трудово-правових норм, падінні інтенсивності розвитку законодавства про охорону праці, коригуванні трудового законодавства на користь роботодавців. У такій ситуації особливого значення набуває належний захист прав людини, посилена увага до інтересів і потреб кожного окремого працівника не як до абстрактної суспільної постаті (соціального типу, представника певної соціальної категорії), а як до повноцінної особистості, наділеної усім розмаїттям соціально-психологічних характеристик (прагненням до справедливості, почуттям самоповаги і власної гідності, до цивілізованого соціального спілкування, вільного від хамства, брутальності або знущання будь-якої особи на виробництві).

Останнім часом у сфері трудових відносин набуває поширення явище мобінгу (булінгу) персоналу, тобто психологічного пресингу працівників на робочому місці з боку адміністрації, організацій (груп) або ж колег. Сьогодні в багатьох країнах проблема викорінення мобінгу активно дискутується, у тому числі й у середовищі фахівців у галузі трудового права, оскільки саме трудове право покликане реалізовувати виключно важливу функцію налагодження співробітництва між працівниками і роботодавцями в дусі соціального партнерства та врегулювання міжособистісних конфліктів між працівниками. За допомогою правового інструментарію трудове право має забезпечувати будь-якому працівнику максимальний соціально-психологічний комфорт на робочому місці.

Проблема мобінгу в трудових (службово-трудовах) відносинах у вітчизняній правовій науці донині спеціально не аналізувалася. Натомість упродовж кількох десятиліть вона є предметом дослідження західних фахівців С. М. Бродського [1], Р. Здибела [2], К. Кмечека-Барана [3], Р. Поздзика [4], А. Шалковскі [5] та ін.

Метою статті є визначення сутності соціального явища мобінгу, аналіз зарубіжних підходів до законодавчого регулювання протидії мобінгу та з'ясування оптимальних шляхів реформування трудового законодавства щодо забезпечення прав працівників, які піддаються психологічному насиллю на робочому місці.

Явище мобінгу в стосунках між працівниками тривалий час залишалося переважно предметом дослідження фахівців у галузі практичної психології (психології праці) або управління персоналом. Нині об'єктивно назріла нагальна необхідність практичного вирішення проблеми мобінгу, що передбачає системний науковий підхід. Аналіз цього явища з моральної (емоційної) точки зору має поєднуватися з визначенням правових засобів і механізмів унеможливлення (викорінення) мобінгу.

Феномен мобінгу (булінгу) властивий для будь-якої держави, включаючи й Україну, яка перебуває на стадії трансформації суспільного устрою, що супроводжується ствердженням різних форм власності та видів діяльності. Водночас слід зауважити, що проблема мобінгу має яскраво виражений правовий аспект, оскільки у ст. 3 Конституції України наголошується, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю [6, с. 2]. Стаття 2 Кодексу законів про працю України закріплює право на здорові та безпечні умови праці як одне з основних трудових прав працівників [7, с. 4].

Треба зазначити, що вперше явище мобінгу в трудових відносинах було докладно описане Г. Леманном і А. Густафссон в опублікованому в 1984 р. у *The National of Occupational Safety and Health* звіті щодо результатів дослідження, проведеного впродовж 1982–1983 рр. у Швеції. Г. Леманн наголошував, що застосовує поняття «мобінг» для визначення різновиду психологічних міжособистісних відносин, що складаються на робочому місці між працівником і роботодавцем щодо реалізації завдань (службових обов'язків) та проявляються в недобророзумному (ворожому) ставленні до працівника його колег або керівників. До наукового обігу в галузі трудового права категорію «мобінг» було запроваджено доктором Х. Лейманом у монографії «Мобінг, переслідування на роботі». Нині в західній правовій науці поняття «мобінг» 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. Натомість поняттям «булінг» переважно позначається агресивна поведінка роботодавця по відношенню до найманого працівника, що проявляється у зловмисному переслідуванні, жорстокості, приниженні честі, гідності та ділової репутації працівника, відсутності делегування повноважень і безпідставному вказуванні на службову невідповідність (некомпетентність).

Міжнародна організація праці (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» [8, с. 2].

Розвиток медицини праці у провідних зарубіжних країнах об'єктивно сприяв виявленню безпосереднього причинно-наслідкового зв'язку між появою психосоматичних і психічних захворювань у працівників та довготривалим стресом внаслідок застосування роботодавцем стосовно них психічного пресингу (терору). Це дало можливість виокремити вищезазначані захворювання в каталозі хвороб та чітко вказати на мобінг як безпосереднє джерело їх появи.

Визначення поняття «мобінг» у трудовому праві є надзвичайно складною науковою проблемою, оскільки відсутні відповідні традиції. На сьогодні в деяких європейських державах

створено прецеденти законодавчого регулювання протидії мобінгу (булінгу). У трудовому праві зарубіжних країн ця проблема вирішується в контексті забезпечення права на справедливі та безпечні умови праці. Наприклад, ще в 1979 р. уряд Франції ухвалив Декрет про служби трудової медицини, у якому людина розглядалася крізь призму виробничого життя. Характерно, що проблеми створення сприятливого психологічного клімату на виробництві охоплювалися поняттями виробничої сфери та охорони праці. У зв'язку з ухвалою у 2002 р. спеціального Закону про захист працівників від морального переслідування на робочому місці до трудового законодавства Франції було внесено доповнення щодо способів захисту права на гідність працівника під час трудової діяльності. Охорона праці у Франції та інших західних державах нині включає як заборону нецивілізованого ставлення вищестоящих категорій працівників до нижчестоящих, так і заборону умисних або ж неумисних дій адміністрації, спрямованих на приниження почуття людської гідності, а також необхідність вжиття роботодавцем спеціальних заходів з гуманізації виробничого середовища. Характерно, що Закон Франції «Про соціальну модернізацію» отожднює поняття «мобінг» і «булінг», кваліфікуючи їх як «неправомірне застосування влади як засобу підпорядкування і переслідування особи, що стосується її фундаментальних прав».

У статті 94 § 2 Кодексу праці Республіки Польща 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 Кодексі праці Польщі закріплено обов'язок роботодавця (начальника) протидіяти мобінгу як негативному явищу в трудових (службово-трудовах) відносинах. Польські дослідники зауважують, що до проявів мобінгу можуть бути віднесені такі явища: надмірний контроль працівника (службовця) з боку роботодавця (начальника); обмеження свободи рішень; придушення ініціативи; психологічний тиск; заниження досягнень і заслуг працівника; повна або часткова ізоляція від трудового колективу, ігнорування і бойкот; безпідставна критика; прояв зверхності і висміювання; загрози, залякування і шантаж; покарання, приниження і образа; примушення до виконання завдань, що не передбачені посадовими обов'язками; підпорядкування працівникам, які мають нижчий рівень фахової кваліфікації; гальмування кар'єрного зростання (просування по службі); застосування фізичної сили. Як свідчать результати

проведених у Польщі досліджень, доцільно виділити такі джерела мобінгу:

- безробіття, обумовлене економічними чинниками і неспроможністю державних (муніципальних) органів влади вирішити цю проблему (за цих умов працедавці зазвичай допускають прояви мобінгу щодо працівників, які відчувають страх втрати роботи та змушені толерантно сприймати зловживання з боку моберів);

- критика роботодавця (начальника) з боку працівника (підлеглого) щодо недотримання трудових прав (службової прагматики), непотизму, некомпетентності, завдання своїми діями (рішеннями) шкоди корпорації, що обумовлює появу конфлікту та переслідування в умовах існування відносин підлеглості і залежності;

- існування загрози втрати роботодавцем (начальником) впливу, посади або функції через більш кваліфікованого працівника (підлеглого);

- неприйняття працівником (підлеглим) санкціонованих роботодавцем (начальником) негативних явищ у колективі (структурному підрозділі) та спроби змінити стан речей;

- своєрідність стилю управління трудовим колективом роботодавцем (начальником), що ґрунтується на наданні необґрунтованих переваг лояльним працівникам;

- організаційні та структурні зміни, що передбачають призначення працівників (підлеглих) на нові місця роботи, що зазвичай обумовлює атмосферу конфліктності та дискримінації;

- особистісні і фахові якості роботодавця (начальника), який виявляє професійну недбалість і некомпетентність, допускає необґрунтовану критику працівників (підлеглих), створює атмосферу нервовості, неспроможний належним чином організувати роботу та вирішувати міжособистісні конфлікти [9, с. 23].

Р. Здибел звертає особливу увагу на те, що мобінг як форма позбавлення від небажаних працівників часто застосовується у службово-трудовах відносинах некомпетентним начальником, який, маючи можливість застосування «персонально-кадрових і дисциплінарних засобів», допускає дискримінацію досвідчених і висококваліфікованих підлеглих, які у трудовому колективі користуються заслуженою повагою та авторитетом. Крім того, дослідник наголошує на особливій вразливості окремих категорій службовців, наприклад осіб, які мають передбачену законом вислугу, що дає право виходу на пенсію. Лише від начальника залежить рішення щодо перспективи продовження служби цієї категорії осіб. Як правило, прийняття рішень про звільнення начальники-мобери обґрунтовують формально-правовими чинниками і не зважають при цьому на вік особи,

стан її здоров'я, рівень фахової кваліфікації та освіти. На думку польського фахівця, підлеглий у подібній ситуації має право зважаючи на правомірний інтерес сторони (особи) та правомірний суспільний (службовий) інтерес звернутися з пропозицією до адміністративного органу (начальника) щодо проведення незалежного (особливого) адміністративного провадження за участю підлеглого як сторони з метою з'ясування наявності або відсутності передумов для звільнення. Відповідно до чинного польського законодавства кожне адміністративне рішення впродовж 10 років після його прийняття може бути скасоване [2, с. 82–84].

Міжнародне законодавство також унеможливило дискримінацію працівників. Так, Директива Європейського союзу від 27 листопада 2000 р. №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 [10].

У сучасному законодавстві пострадянських держав категорії «мобінг» і «булінг» відсутні, хоча феномен мобінгу (булінгу) опосередковано розглядається в дослідженнях, присвячених аналізу проблем дискримінації працівників роботодавцем, психологічного пресингу в трудовому колективі тощо. Значною мірою збережена догма радянського трудового права щодо ототожнення безпеки праці виключно з дотриманням норм техніки безпеки та виробничої санітарії, хоча ще в 70-х рр. ХХ ст. А. І. Цепін наголошував на необхідності відходу від вузького тлумачення умов праці та розширення права працівника на безпечні та здорові умови праці шляхом передбачення вимоги створення сприятливих естетичних і психофізіологічних умов на робочих місцях. Лише останнім часом окреслився певний поступ у правовому регулюванні прав працівників. Наприклад, у ст. 2 Трудового кодексу Російської Федерації до переліку основних принципів правового регулювання трудових відносин віднесено принцип захисту працівниками власної гідності під час роботи [11]. Водночас зазначимо, що законодавець легально не закріпив заборони на мобінг (булінг) та не розтлумачив змісту цього принципу, обмежившись виключно його нормативним закріпленням (декларуванням).

Резюмуючи вищесказане, зазначимо, що стан нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні не можна визнавати задовільним в умовах, коли вітчизняний законодавець ігнорує наявність негативного явища мобінгу (булінгу) як різновиду насилля. Зважаючи на виключну соціальну значущість проблеми протидії будь-яким проявам дискримінації суб'єктів трудових відносин об'єктивно назріла потреба вжиття таких заходів з метою викорінення та унеможливлення мобінгу (булінгу): створення комплексної довгострокової державної програми щодо визначення форм, методів і напрямів протидії мобінгу (булінгу) в трудовому колективі (із залученням юристів, фахівців у галузі менеджменту, психології тощо); закріплення у вітчизняному трудовому законодавстві відповідальності керівників (роботодавців) за допущення або сприяння мобінгу (булінгу); ініціювання дослідження ситуації з мобінгом (булінгом) інституціями громадянського суспільства (профспілками, правозахисними організаціями, фундаціями). Особливу увагу слід звернути на необхідність нормативного закріплення принципу індивідуалізації права на трудову честь і ділову репутацію, оскільки це право має розглядатися не лише з точки зору його охорони, але й як право вимоги від інших не принижувати трудову гідність працівника. Можливо, варто також законодавчо наділити працівника такими правами: призупиняти роботу у випадку, коли є розумні підстави стверджувати, що існує неминуча небезпека для нього; направляти скарги на моральний тиск (переслідування) до громадських утворень на підприємстві його існування, а тягар доказування покласти на роботодавця. Треба також вичерпно сформулювати поняття мобінгу в трудових відносинах, на роботодавця покласти обов'язок активної протидії мобінгу, надати працівникові можливість у судовому порядку вимагати від роботодавця відшкодування в разі погіршення здоров'я внаслідок застосування мобінгу, якщо це підтверджено висновком лікаря.

Отже, мобінг як суспільне явище може аналізуватися водночас як соціологічний, медичний та правовий феномен. У правовому сенсі мобінг слід тлумачити в широкому розумінні як незаконну, систематичну та довготривалу поведінку осіб, які є членами трудового колективу, скеровану проти окремого члена (інших членів) трудового колективу, що полягає в порушенні їх законних прав та інтересів і створенні нестерпних умов праці з метою примушення постраждалої особи (групи осіб) до звільнення з місця роботи. Зауважимо, що у службово-трудовах відносинах мобінг має специфічні прояви та полягає в систематичному переслідуванні начальником підлеглого в рамках залежності і службової підпорядкованості, формуванні атмосфери психічного

терору з метою психічного травмування підлеглого і змушення його до звільнення зі служби. Наслідки мобінгу в ієрархічних та авторитарних структурах (наприклад, правоохоронних органах) можуть бути тяжкими, оскільки тут жертви мобінгу зазвичай мають право доступу до вогнепальної зброї та вибухових речовин.

До проявів мобінгу слід віднести надмірну критику працівника (підлеглого), ініціювання знущань, погрози застосування покарань, уникання спілкування з працівником (підлеглим), примушування його до виконання робіт, що порушують людську гідність або не є відповідними високій фаховій кваліфікації, а також незалучення працівника (підлеглого) до виконання роботи в умовах, коли працівник (підлеглий) декларує прагнення виконувати посадові обов'язки, тощо. Слід звернути увагу на те, що мобер (роботодавець, начальник) має можливість не-об'єктивної та неправдивої характеристики працівника (підлеглого) в службових (атестаційних) документах, тобто може безпідставно приписувати особі некомпетентність, невиконання завдань, конфліктність характеру. Мобер зазвичай застосовує такі прийоми: позбавляє працівника (підлеглого) можливості обґрунтувати свою позицію (претензії), постійно перериваючи і перекрикуючи його висловлювання, перманентно критикуючи його роботу та особисте життя, загрожуючи вербально та письмово; послаблює соціальні зв'язки працівника (підлеглого) шляхом його ігнорування, заборони колегам спілкуватися з особою, ізолювання робочого місця; підриває репутацію працівника (підлеглого), ініціюючи висміювання національності, віросповідання, походження, приватного життя або політичних поглядів особи, поширюючи чутки про психічне захворювання, а іноді навіть і безпідставно направляючи працівника для проходження лікарської комісії з метою з'ясування фізичної та психічної придатності особи до служби (праці).

Таким чином, вважаємо за необхідне вжити низку заходів з метою вдосконалення чинного трудового законодавства та забезпечення прав та інтересів працівників, а саме: закріпити та визначити у вітчизняному трудовому законодавстві поняття «мобінг»; передбачити обов'язок роботодавця протидіяти мобінгу, вживати профілактичних заходів з метою унеможливлення появи цього явища в трудовому колективі; надати працівникові, який звільняється з роботи внаслідок застосування до нього мобінгу, право вимагати від роботодавця відшкодування (відшкодування у цьому випадку слід глумачити розширено, тобто не лише як форму компенсації за втрачену винагороду, але й як форму компенсації за завдану працівникові шкоду). Водночас зауважимо, що аналіз чинного кримінального, цивільного та трудового законодавства зарубіжних країн дає підстави

стверджувати, що законодавець визнає право працівника на різні види грошової компенсації, однак у жодному випадку не гарантує працівникові збереження місця роботи. Нормативне визнання мобінгу об'єктивно сприятиме виявленню безпосереднього зв'язку між психологічним пресингом на робочому місці і захворюваннями, виникнення яких у працівників обумовлене довготривалим стресом.

Список літератури: 1. Brodsky C. M. The harassed worker / C. M. Brodsky. – Lexington : Lexington Books, 1976. – 257 с. 2. Zdubel R. Mobbing w stosunkach pracy (sluzby) – proba definicji. Wybrane zagadnienia prawne // Przegląd Policyjny. – 2007. – Nr. 85. – S. 79–93. 3. Kmieciak-Baran K. Mobbing – terroryzm psychiczny i fizyczny w miejscu pracy – dotychczasowe ustalenia : Rozwiazywanie konfliktow / K. Kmieciak-Baran. – Gdansk, 1999. – S. 7–12. 4. Pozdzik R. Odszkodowanie, zadoscuczynienie za mobbing w miejscu pracy / R. Pozdzik // Przegląd Sadowy. – 2004. – Nr. 5. – S. 120–125. 5. Szalkowski A. Problem mobbingu w stosunkach pracy / A. Szalkowski // Praca i Zabezpieczenie Spooleczne. – 2004. – Nr. 2. – S. 2–7. 6. Конституція України : [прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р.] : зі змін. та доп. – X. : Одиссей, 2009. – 48 с. 7. Кодекс законів про працю України : за станом на 1 лип. 2008 р. – X. : Одиссей, 2008. – 156 с. – (Серія «Закони України»). 8. When working becomes hazardous / International Labour Organization (ILO) // World of Work. – 1998. – Nr. 26. – S. 2–6. 9. Cielecki T. Mobbing w Policji – zmierzyc sie z problemem, szukac rozwiazan / T. Cielecki, G. Grabowski // Policja. – 2007. – Nr. 3. – S. 22–28. 10. Європейська соціальна хартія (переглянута) : від 3 трав. 1996 р. ETS № 163 // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 51. 11. Трудовой кодекс Российской Федерации : принят Государственной Думой Федерального собрания РФ 21 дек. 2001 г. // Законодательство РФ. – 2002. – № 1. – Ч. 1. – Ст. 3.

Надійшла до редколегії 16.04.2010

УДК 349.2(477)

О. В. Лавріненко

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ПРИНЦИПУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА Й ДОГОВІРНОГО ВСТАНОВЛЕННЯ УМОВ ПРАЦІ ПІД ЧАС РЕГУЛЮВАННЯ СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ОВС ТА ШЛЯХИ ЇХ РОЗВ'ЯЗАННЯ

Проаналізовано сучасні проблеми застосування принципу соціального партнерства й договірною встановлення умов праці під час регулювання службово-трудоових відносин працівників ОВС України та обґрунтовані шляхи їх розв'язання.

Проанализированы современные проблемы применения принципа социального партнерства и договорного установления условий труда при регулировании служебно-трудоовых отношений работников ОВД Украины, а также обоснованы пути их разрешения.
