

Перспективи запровадження механізмів правового регулювання мобінгу в Україні

Наталя Костюк, Діана Скубченко, Дніпровський національний університет залізничного транспорту ім. академіка В. Лазаряна

У статті визначено сутність поняття «мобінг», як сучасного деструктивного елемента в діяльності трудового колективу, його причини виникнення та наслідки, як для роботи працівників, так і для усєї організації. З'ясовано, що це явище поширене у багатьох країнах світу, зокрема, в розвинутих країнах, які вивчають цю проблему з точки зору не тільки управління персоналу, психології, але й з урахуванням правової оцінки з регламентуванням меж відповідальності моберів, притягненням їх до відповідальності за неправомірні вчинки по відношенню до конкретної особи. Підкреслено актуальність вдосконалення системи правових механізмів щодо запобігання мобінгу та реалізації правового захисту працівників від цього явища в Україні в умовах розвитку ринкових відносин, що вимагає найбільш ефективне використання трудових ресурсів для підвищення ефективності господарської діяльності організації.

Досліджено досвід розвинутих європейських країн в сфері правового регулювання психологічного тиску на робочому місці, а також здійснено його порівняння з чинним українським трудовим законодавством в цій галузі та наголошено на необхідності перейняття європейського досвіду врегулювання мобінгу на робочих місцях в умовах євроінтеграційного курсу України. На основі статистичних даних виявлено найбільш вагомі чинники психологічного терору працівників та охарактеризовано коло осіб, щодо яких, найчастіше спрямовується психологічний тиск.

Також було проаналізовано судову практику в Україні вирішення судових справ щодо мобінгу на робочому місці. Акцентовано увагу на неефективності системи правового захисту робітників, та необхідності її удосконалення. Запропоновано оптимальні шляхи адаптації правової бази України до таких сучасних соціальних викликів, як потреба усунення проявів та наслідків мобінгу, що є головним напрямом для забезпечення реалізації конституційно визначених прав працівників, визначених чинним законодавством України, на безпечні, здорові умови праці. Окремо звернено увагу на перспективи вдосконалення законодавчого регулювання психологічного насильства в Україні.

Ключові слова: мобінг, психологічний терор, мобер, правове регулювання, трудовий колектив, дискримінація, трудове законодавство

The prospects of introducing the mechanisms of legislative regulation of mobbing in Ukraine

Natalia Kostyuk, Diana Skubchenko, , Dnipro National University of Railway Transport named after Academician V. Lazaryan

The authors of the article have considered the notion of «mobbing» being a destructive element of a work collective performance, its causes and effects both for the employees and for the entire organization. It has been ascertained that this phenomenon is widespread in many countries of the world in particular in the developed ones that study this problem not only from the point of view of personnel management and psychology but take into account the legal estimation concerning the amount of responsibility of mobbers and bringing them to court for unlawful treatment of a particular person. It has been emphasized that the system of the legislative mechanisms of preventing mobbing and providing legal protection of employees and workers from this phenomenon in Ukraine in the conditions of the market relations development that requires the most effective use of the labour resources for enhancing the efficiency of an organization operation performance is to be improved.

The experience of the developed European countries in the sphere of the legislative regulation of

the psychological pressure in the workplace has been studied in comparison with the current Ukrainian labour legislation in question. It has been urged that the European experience in addressing mobbing in the workplace is to be adopted in the Ukrainian Euro integration processes. The most important factors of the psychological terror of employees and workers have been determined and the individuals who most often suffer from the psychological pressure have been characterized on the basis of statistical data.

The judicial practice of settling the cases of mobbing in the workplace in Ukrainian courts have been analyzed. The ineffectiveness of the system of the legal protection of employees and workers as well as the need to improve it have been stressed. The authors have suggested the optimal ways of adapting Ukrainian labour legislation to such modern social challenges as the need to eliminate mobbing in the workplace and its effects which is the main direction in safeguarding the constitutional rights of employees and workers to a safe and healthy workplace environment stipulated by the Ukrainian legislation in force. The prospects of developing legislative regulation of the psychological violence have been paid attention to.

Keywords: *mobbing, psychological terror, mobber, legislative regulation, work collective, discrimination, labour legislation*

Перспективы внедрения механизмов правового регулирования моббинга в Украине

Наталья Костюк, Диана Скубченко, Днепропетровский национальный университет железнодорожного транспорта им. академика В. Лазаряна

В статье определены сущность понятия «моббинг», как современного деструктивного элемента в деятельности трудового коллектива, его причины возникновения и последствия, как для работы сотрудников, так и для всей организации. Выяснено, что это явление распространено во многих странах мира, в частности в развитых странах, изучающих эту проблему с точки зрения не только управления персонала, психологии, но и с учетом правовой оценки с регламентированием границ ответственности мобберов, привлечением их к ответственности за неправомерные поступки по отношению к конкретному лицу. Подчеркнута актуальность совершенствования системы механизмов по предотвращению моббинга и реализации правовой защиты работников от этого явления в Украине в условиях развития рыночных отношений, что требует наиболее эффективного использования трудовых ресурсов для повышения эффективности хозяйственной деятельности организации.

Исследован опыт развитых европейских стран в сфере правового регулирования психологического давления на рабочем месте, а также осуществлено его сравнение с действующим украинским трудовым законодательством в этой области и отмечена необходимость перенятия европейского опыта урегулирования моббинга на рабочих местах в условиях евроинтеграционного курса Украины. На основе статистических данных выявлены наиболее значимые факторы психологического террора работников и охарактеризован круг лиц, в отношении которых, чаще всего направляется психологическое давление.

Также была проанализирована судебная практика в Украине решений судебных дел касательно моббинга на рабочем месте. Акцентируется внимание на неэффективность системы правовой защиты работников, и необходимости ее совершенствования. Предложены оптимальные пути адаптации правовой базы Украины к таким современным социальным вызовам, как потребность устранения проявлений и последствий моббинга, что является главным направлением для обеспечения реализации конституционно определенных прав работников, определенных действующим законодательством Украины, на безопасные, здоровые условия труда. Отдельно обращено внимание на перспективы совершенствования законодательного регулирования психологического насилия в Украине.

Ключевые слова: *моббинг, психологический террор, моббер, правовое регулирование, трудовой коллектив, дискриминация, трудовое законодательство*

Постановка проблеми

У наш час через бурхливий розвиток ринкової економіки, поширення глобалізаційних та інтеграційних процесів у світовому господарстві перед кожною організацією, установою та підприємством постає питання підвищення своєї конкурентоспроможності та прибутковості. Головним чинником успішної діяльності будь-якої організації є працівники відповідного рівня компетенції та професіоналізму, завдяки яким підприємство може досягнути високого рівня продуктивності праці та своєї економічної ефективності. Для повної реалізації трудового потенціалу будь-якої організації необхідно формувати здоровий соціально-психологічний клімат у трудовому колективі та відповідний рівень культури управління персоналом.

Проте останнім часом набуває поширення в сучасному суспільстві психологічне насилля на робочому місці – мобінг, що пов'язано з великою конкуренцією між працівниками, корупційними схемами тощо. Це явище не є новим у трудових відносинах, адже вже у 80-х роках ХХ століття шведський психолог і вчений-медик Х. Лейманн вперше запропонував визначення поняття «мобінг» у своїй монографії «Мобінг, переслідування на роботі». Він охарактеризував цю категорію як психологічний тиск на робочому місці, що виявляється у чварах, цькуванні, підсиджуванні, плітках, інтригах, хамстві, емоційному насильстві, сексуальному домаганні [20, с. 42]. У 80–90-х рр. ХХ ст. сформувався дослідницький напрямок вивчення мобінгу в скандинавських країнах та стрімко поширився в США, Австралії, країнах Західної Європи. Необхідно зауважити, що мобінг характерний як для державних установ, так і для приватних фірм. Це явище поширене і в Україні. Психологічний тиск на робочому місці, відсутність законодавчо визначених способів його попередження та усунення призводять до гальмування і робочого процесу, і працівників, і цілого підприємства. Це пов'язано з тим, що він є головним фактором зниження продуктивності

праці, плинності кадрів, посилення трудової експлуатації, і, як наслідок, дестабілізації всього трудового процесу, формування неробочої атмосфери та збитків підприємства.

Тому актуальним питанням у сфері трудового законодавства України є його коригування на користь забезпечення захисту професійної честі працівника, людської гідності, а також налагодження соціального співробітництва між роботодавцем та найманим персоналом шляхом створення соціально-психологічного комфорту на робочих місцях.

Аналіз досліджень та публікацій

Дослідженням мобінгу як сучасної наукової проблеми в галузі трудових відносин займалися такі вчені і науковці, як Х. Лейманн, К. Лоренц, Т. А. Коляда, О. А. Трюхан, А. А. Сорокіна, О. В. Качмар, Л. В. Щетініна, С. Г. Рудакова, К. О. Дробинська та інші. Незважаючи на значну кількість наукових праць, спрямованих на виявлення причин мобінгу, дослідження досвіду розвинутих країн щодо боротьби з моральним переслідуванням у трудових відносинах, постає проблема подальшого вивчення та дослідження дискримінації, мобінгу на робочому місці через постійні зміни в соціально-економічній сфері суспільства. На сьогодні проблема психологічного пресингу в галузі праці не є вирішеною, тому вона потребує подальшого ґрунтовного та систематичного підходу до її вивчення для формування правових механізмів протидії мобінгу, його запобігання на загальнодержавному законодавчому рівні.

Мета дослідження

Відповідно до вищезазначеного, метою статті є визначення сутності, причин, наслідків мобінгу в системі соціально-трудова відносин, аналіз досвіду окремих зарубіжних країн щодо подолання психологічного насильства з боку роботодавця та окремих працівників, формулювання конструктивних напрямків та перспектив подолання мобінгу за допомогою реформування національного законодавства за зразком розвинутих країн. Також у статті продемонстровані та проаналізовані су-

дові рішення в сфері регулювання психологічного насилля, підкреслено недосконалість чинного законодавства України в забезпеченні конституційних прав працівників на безпечні, здорові умови праці та визначено шляхи його оптимального коригування.

Виклад основного матеріалу

У наш час все частіше прояви мобінгу є предметом дослідження фахівців різних галузей знань. Явище психологічного тиску досліджується спеціалістами у сфері практичної психології, управління персоналом, зокрема, трудового права. Це свідчить про тенденцію зростання негативних наслідків цього явища для суспільства та про необхідність системного наукового підходу до визначення правових механізмів викорінення мобінгу у сфері трудових відносин. У кожному трудовому колективі є як позитивні, так і негативні соціально-психологічні процеси, спричинені проблемами міжособистісних стосунків між персоналом.

Жертвою мобінгу може стати будь-який працівник трудового колективу, який знаходиться в неординарних умовах діяльності з мобером. За опитуванням, проведеним Міжнародним кадровим порталом «HeadHunter Україна» у 2014 р., в якому брало участь 948 респондентів з різних регіонів країни, 83 % робітників офісів мали справу з психологічним тиском на робочому місці [28]. Зокрема, 46 % опитуваних були жертвою мобера, 40 % були спостерігачами конфлікту, а 9 % були одними з ініціаторів пресингу. Слід відзначити, що у середніх компаніях, де працюють 50–200 осіб психологічне цькування зустрічається рідше (13–15 %), на відміну від великих (20–22 %). Мобінг найчастіше виявляється в несправедливій критиці (40 %), непомірних навантаженнях і прискіпливому ставленні до результатів роботи (34 %), навмисної дезінформації і створенні перешкод у роботі (30 %), відкритої агресії і ворожості (27 %), доносів і скаргах (28 %), плітках і домислах (25 %), у глузуваннях і висміюванні (28 %). Що стосується кола осіб, щодо яких відбувається психологічний тиск, то дуже

часто він існує на рівнях керівник-підлеглий (42 %) або співробітник-співробітник (30 %). Значно рідше весь колектив може проявляти агресію проти когось одного (11 %) або начальник по відношенню до групи співробітників (10 %). А серед найпопулярніших причин мобінгу виділяють особисту неприхильність та непорозуміння (32 %), розпалювання конфліктів керівником та нездорова психологічна атмосфера в колективі (24 %), конкуренція всередині колективу (18 %), страх керівника втратити свою посаду (17 %). Тобто з вищезазначеного можна відзначити, що жертвами мобера в основному стають «білі ворони» або неформальні лідери.

Фахівці виокремлюють декілька основних видів мобінгу. Залежно від рівня управління в загальній ієрархії підприємства утиски на робочому місці можуть мати вертикальну або горизонтальну спрямованість. Найбільш поширеним є горизонтальний мобінг, який полягає у психологічному переслідуванні в межах окремого структурного підрозділу серед працівників та характеризується недоброзичливим ставленням до працівника, групи колег або керівників. Причинами виникнення цього мобінгу є заздрість, нудьга, професійні амбіції, занижена самооцінка, низький рівень моральних якостей, асоціальний стиль життя, інші політично-соціальні погляди. Вертикальний мобінг має лінійну спрямованість психологічного терору від керівника, роботодавця по відношенню до підлеглого (босінг). Існує три причини цього виду мобінгу. Перша причина — босінг як життєвий стиль — панування, в якому чинником психологічного насильства мобера по відношенню до підлеглих є його аналогічна поведінка в повсякденному житті. Друга — компенсація власної закомплексованості керівника, тобто він підвищує власний авторитет за рахунок підлеглих. Третя — некомпетентна управлінська діяльність, що полягає у нездатності організувати здорову робочу атмосферу в колективі керівником, ставити професійні завдання і адекватно оцінювати їх виконання, урегульовувати конфлікти.

Систематичне психологічне «витравлення» людини з колективу та роботи позначається на здоров'ї людини, яка є предметом утисків. Зокрема, результатом мобінгу у трудовому середовищі, сповненому психологічного, фізичного, сексуального та інших форм насильства, є психологічні та фізичні захворювання. Вони передбачають дратівливість, депресію, появу шкідливих звичок, панічні стани, безсоння, фобії, психологічні травми тощо. Нерідкими є випадки самогубств працівників після цькування співробітниками чи сексуального домагання. Наприклад, за оцінками експертів у Німеччині щорічно 10 % жертв моберів учиняють самогубство, у Швеції – 15 % [20, с.44]. Зворотним наслідком психологічного насильства можуть бути випадки фізичної помсти ображених працівників із використанням зброї та масовими жертвами, що можна побачити на прикладі такої країни, як США. Що стосується безпосередньо самої організації, то неадекватна робоча атмосфера призводить до низького рівня продуктивності праці та репутації підприємства. Так, відповідно до доповіді 107-ї сесії Міжнародної конференції праці у 2018 р., через насильство на роботі зростає кількість прогулів і збільшуються медичні й адміністративні витрати. За її даними, 27 % американських працівників протягом життя піддалися «образливим витівкам» на роботі, у Бельгії – 10–15 %, в Японії – 42,5 %, в Австралії – 22–33 %. При цьому щорічні витрати роботодавців в Австралії і всієї економіки загалом через утиски на роботі оцінюються в суму від 4 до 25 млрд доларів. З вищевикладеного вбачається, що мобінг не є нормою у цивілізованому соціумі, оскільки він є негативним процесом для суспільства й держави, тому проблема протидії насильству на роботі є на сьогодні актуальною, як ніколи.

Найважливішим способом боротьби з психологічним цькуванням та тиском на робочому місці є захист на основі законодавчої бази країни. Проблема мобінгу в Україні окреслює чітко виражений правовий аспект. Звернемося до норм

Конституції України. Так, відповідно до ст. 3 людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Ст. 24 свідчить, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Згідно із ст. 68 кожен зобов'язаний неухильно додержуватися Конституції України та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей [8]. Держава на основі конституційно закріплених норм забезпечення здорових та безпечних умов праці, створення нормативно-правових актів та ратифікації міжнародних угод у сфері трудових відносин, охорони праці є гарантом їх втілення на загальнодержавному рівні, тим самим охороняючи права працівників.

Явище дискримінації регулюється Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (далі – Закон). Так, під дискримінацією розуміється ситуація, за якої особа або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, установленій Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (ст. 1 п. 2). А ст. 1 п. 7 Закону пояснює поняття утиску як небажану для особи або групи осіб поведінку, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої ат-

мосфери. За цих обставин ст. 5 Закону викремлює форми дискримінації – пряму, непряму, підбурювання до дискримінації, пособництво у дискримінації [12].

Право на здорові і безпечні умови праці як головне трудове право робітника закріплює Кодекс законів про працю (ст. 2) [5, с. 5]. А у ст. 201 ч. 1 Цивільного Кодексу України (далі – ЦКУ) передбачено, що особистими немайновими благами, які охороняються цивільним законодавством є, зокрема, здоров'я, життя, честь, гідність і ділова репутація. А недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю, затвердженою Конституцією України (ст. 201 ч. 2). Відповідно до ст. 297 ЦКУ кожен має право на повагу до його гідності та честі. Гідність та честь фізичної особи є недоторканими. Фізична особа має право звернутися до суду з позовом про захист її гідності та честі [24].

Окрім національного законодавства, трудове право містить низку міжнародних правових документів. У зв'язку з євроінтеграційним політичним курсом України було ратифіковано нормативно-правові акти у сфері регулювання трудових відносин з країнами ЄС. Одним з основних документів Ради Європи в галузі прав людини є Європейська соціальна хартія (переглянута), ратифікована Україною у 2006 р., яка гарантує, що всі працівники мають право на справедливі, безпечні та здорові умови праці, на гідне ставлення до них на роботі (ч. 1, п. 2, 3, 26) [2]. Заборона дискримінації гарантується Європейською конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод, ратифікованою Україною в 1997 р., відповідно до ст. 14 якої, користування правами та свободами, визнаними цією Конвенцією має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою – статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження або за іншою ознакою [7]. При цьому Протокол № 12 до Конвенції, ратифікований Україною у 2006 р., розширює сфе-

ру дії заборони дискримінації на будь-яке право, що гарантується національним законодавством, навіть якщо таке право не передбачене Конвенцією. Ст. 1 цього Протоколу передбачає, що здійснення будь-якого передбаченого законом права забезпечується без дискримінації за будь-якою ознакою, наприклад, за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національної меншини, майнового стану, народження або за іншою ознакою. Ч. 1 ст. 21 Хартії основних прав Європейського Союзу встановлює заборону дискримінації будь-якого виду, зокрема, за ознаками статі, раси, кольору шкіри, етнічного чи соціального походження, генетичних характеристик, мови, релігії, політичних або інших поглядів, приналежності до національної меншини, майнового стану, походження, обмеженої працездатності, віку або сексуальної орієнтації [23]. Пунктом 12 Директиви Європейського Союзу № 2000/78/ЄС щодо встановлення загальних рамок для рівного поводження у сфері трудових відносин та зайнятості передбачено заборону прямої або непрямої дискримінації на основі релігії або віросповідання, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації у сферах, охоплених цією Директивою.

Незважаючи на те, що в Україні є законодавчі акти щодо протидії, запобігання дискримінації, проте є необхідність ухвалення закону про захист честі та гідності людини, від її морального переслідування на робочому місці. Ст. 21 КЗпП передбачає, що власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [5, с. 21]. Тобто керівник підприємства або уповноважена ним особа повинні не допускати прояву мобінгу у трудовому колективі та застосовувати превентивні заходи щодо цього. Але недосконалість правового механізму захисту працівників від прояву психологічного терору у про-

цесі трудової діяльності полягає у відсутності в законодавстві правового визначення цього явища, застарілості законодавчих приписів, зокрема, КЗпП, тобто фактично відсутні нормативно-правові можливості захисту працівника від мобінгу. Необхідність у нормативному закріпленні поняття «мобінг» та пов'язані з ним заходи його регулювання, усунення, заборони, меж відповідальності за його вчинення є доцільним етапом реформування трудового законодавства. В Україні, як пострадянській країні, це не передбачено законодавством, оскільки є фактично продовженням догми радянського трудового права, яке поширювало поняття безпеки праці лише на дотримання виробничої санітарії, норм техніки, безпеки та не передбачало захист від проявів насилля, цькування, психологічного тиску на робочих місцях [6, с. 270]. Відсутність необхідної правової бази з вирішення безпосередньо цього питання веде до складнощів у відновленні юридичної справедливості.

Інакше кажучи, на сьогодні українська судова практика щодо мобінгу та дискримінації на робочому місці свідчить про неефективність наявної у сфері праці системи захисту. У переважній більшості судові справи вирішуються не на користь постраждалих від дискримінації та мобінгу. Що стосується судових рішень щодо дискримінації у сфері праці у формі психологічного утиску, пригнічення політичних та інших переконань, приниження гідності, честі та ділової репутації працівника, то серед причин відмови у задоволенні позовних вимог має місце ненадання належних доказів на підтвердження наведених доводів [18; 19]. Серед найчастіших форм прояву мобінгу можна виділити незаконне звільнення з робочого місця шляхом написання заяви про звільнення за власним бажанням під тиском керівників або уповноважених ними осіб. У мотивувальній частині рішення суду він наводить різні причини для відмови задоволення позовних вимог. Суд у більшості випадків обмежується витягами текстів з ЦКУ та КЗпП, наприклад, керуючись ст. 233 КЗпП [15;17] про пропуск строків

звернення до суду у справах про звільнення, ст. 81 ЦПК [17;13;16] про недоведення позовних вимог, ст. 209 ЦПК, ст. 38 КЗпП щодо права керівника звільнити працівника за раніше поданою заявою, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладанні трудового договору [15;17;16]. У справах з незаконним звільненням працівників рівень захисту їх трудового права знижується через короткий строк звернення працівника до суду у справах про звільнення. Адже для збору обґрунтованих доказів, проведення медичних експертиз місячний термін, встановлений відповідно до ст. 233 КЗпП, є недостатнім, тому оптимальним рішенням було б подовження цього строку до 2–3 місяців. Таким чином, працівники, як свідчить судова практика, залишаються фактично незахищеними. Постає необхідність ухвалення закону в Україні про протидію мобінгу на робочому місці, який містив би норми трудового права, що закріплювали би обов'язок роботодавця забезпечувати належну психологічну атмосферу у трудовому колективі, заходи недопущення випадків мобінгу.

Слід відзначити, що в Україні були спроби ухвалення протимобінгового закону. Наприклад, за 2017–2019 рр. до ВРУ було подані такі законопроекти, спрямовані на боротьбу з мобінгом:

1. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України (щодо запобігання мобінгу) № 7005 вказує, що під мобінгом слід розуміти форму психологічного насилля, яка полягає у тривалому та систематичному цькуванні працівника в колективі, сексуальному домаганні, психологічному тиску на нього з метою подальшого звільнення [11]. Також він передбачає доповнення до ст. 173 (ч. 2) КЗпП, що у разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг, заподіяне відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування та грошової компенсації моральної школи, яка відповідає розміру заробітної платні працівника за час перебування на лікарняному. А до ст. 2-1 (ч. 2) – обов'язок роботодав-

ця протидіяти мобінгу як негативному явищу в службово-трудовах відносинах. Крім цього, законопроект передбачає доповнення до ст. 172. ч. 1 ККУ про грубе порушення законодавства про працю щодо кримінальної відповідальності за систематичне порушення прав працівника шляхом застосування психологічного насилля та інших елементів мобінгу.

2. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу № 10118 встановлює адміністративну відповідальність за вчинення мобінгу та неповідомлення уповноваженим підрозділам органів Національної поліції України про випадки мобінгу шляхом доповнення до Кодексу України про адміністративні правопорушення ст. 173-5, яка, зокрема, передбачає накладання штрафу від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до сорока годин. Також цей законопроект дає правове визначення мобінгу, його типових ознак (систематичність дій, наявність сторін, діяльність та бездіяльність мобера), що повинно бути додано до ст. 1 ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Ще одним нововведенням проекту цього закону є забезпечення заходів, спрямованих на запобігання та протидію мобінгу (цькування) на підприємствах, установах, організаціях та здійснення контролю за його виконанням шляхом доповнень в ЗУ «Про колективні договори і угоди» та КЗпП. Проте цей законопроект не закріплює способів реагування працівником на мобінг, презумпцію тягаря доведення мобінгу на мобера, право працівнику вимагати переведення на інше робоче місце в разі психологічного цькування. До того ж він передбачає закріплення повноважень фіксації та притягнення до адміністративної відповідальності за мобінг Національною поліцією України, хоча центральним державним органом у сфері реалізації державної політики у галузі охорони праці, нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю є Державна служба України з питань праці.

3. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо попередження та протидії мобінгу № 10118-1, як і попередні законопроекти щодо регулювання мобінгу, забезпечує штрафи за мобінг, фіксацію випадків насильства, заходи протидії мобінгу на підприємстві, право працівника розірвати у визначений ним строк трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган здійснював мобінг щодо працівника чи не вжив заходів щодо його запобігання (доповнення ст. 38 ч. 3 КЗпП).

Проте наразі всі вищеперераховані законопроекти щодо регулювання мобінгу у трудових відносинах були відкликані. Тому в Україні немає чітко закріплених механізмів регулювання цього явища. Досі актуальним на загальнодержавному рівні є ухвалення законодавчого акту, який буде мати правовий механізм боротьби з психологічним тиском на робочих місцях, а не каральний вплив правоохоронних органів, спрямований на усунення наслідків цькування. Необхідним також є визначення в цьому законі певних профілактичних, освітніх та інших заходів щодо протидії мобінгу, а також закріплення повноважень, пов'язаних зі здійсненням моніторингу мобінгу, проведення профілактичних занять із роботодавцями, працівниками та безробітними щодо способів недопущення насильства на роботі на Міністерство юстиції України, Державну службу з питань праці України, Державну службу зайнятості України [10]. Подальше вдосконалення трудового законодавства для регулювання та попередження мобінгу є необхідним кроком для послаблення насильницького тиску на працівника, захисту його професійної честі та людської гідності.

Якщо звернути увагу на зарубіжний досвід вирішення проблеми мобінгу у трудових відносинах, то у багатьох економічно розвинених країнах мобінг забороняється законом, який регулюються відповідними законодавчими та нормативно-правовими актами. Проблемі мобінгу, зокрема в ЄС, приділяється значна ува-

га. Наприклад, у Франції, Швеції, Бельгії ухвалені закони про захист працівників від морального переслідування на роботі, а в Італії, Данії, Німеччині це питання врегульовується чинним законодавством країн, найчастіше – Законом «Про заборону дискримінації». Так, у Франції мобінг регулюється Законом «Про захист працівників від морального переслідування на роботі» (ухвалений у 2002 р.) та нормами Трудового кодексу, які передбачають санкції щодо моберів – позбавлення волі (до одного року) і/або грошовий штраф у розмірі 3750 євро, обов'язок роботодавця вживати превентивні заходи з приводу соціально-психологічного клімату в колективі, інформаційні та навчальні заходи з проблемних питань та ін. У Швеції мобінг врегульовується окремим нормативним актом (ухвалений у 1994 р.), спрямованим на боротьбу з ним на робочому місці, визначення заходів щодо його запобігання, обов'язку роботодавця усувати своєчасно незадовільні умови праці, розпочинати спеціальне розслідування щодо причини конфлікту в колективі, створювати особливі умови для підтримки працівника, який став жертвою. Бельгія також керується в питанні врегулювання психологічного терору на робочому місці спеціальним Законом «Про захист від насильства, мобінгу та сексуального домагання на роботі» (ухвалений у 2002 р.), який також передбачає правові механізми усунення мобінгу. У ньому прописано обов'язки роботодавця щодо забезпечення швидкого, об'єктивного розслідування та підтримки жертви мобінгу, необхідності застосовування превентивних заходів для усунення стресу та поліпшення клімату серед персоналу [26, с. 317-318].

Окремо слід виокремити особливості правового регулювання мобінгу в Італії. На відміну від країн ЄС, в яких запроваджені антимобінгові закони із визначенням терміну «мобінг» у трудовому законодавстві, в Італії немає його законодавчо встановленого визначення, проте захист від проявів психологічного тиску на робочому місці врегульовано Конституцією країни та цивільним законодавством. Так,

ст. 35 Конституції Італії захищає працю в усіх її формах і проявах. Здійснення приватної господарської діяльності не повинне суперечити суспільним потребам та шкодити безпеці, свободі та людській гідності. А ст. 2087 Цивільного Кодексу Італії підкреслює необхідність захисту особистості працівника та забезпечення захисту його гідності. До того ж в Італії з 1996 р. існує асоціація для боротьби з мобінгом, яка сприяє проведенню наукових та консультаційних досліджень, семінарів з теми мобінгу, забезпечує догляд, фізичну і психологічну допомогу жертвам мобінгу, проходження стаціонарного лікування тощо [26, с. 318]. Головною відмінністю між Італією та країнами ЄС щодо підходу до захисту жертви мобінгу від психологічного терору є те, що презумпція тягаря його доведення в ЄС лягає на мобера, якому необхідно довести, що відповідні дії морального насильства не є мобінгом. А в Італії тягар доказу цих протиправних дій лягає на жертву мобінгу, тому працівник-жертва повинен довести факти підтвердження шкоди здоров'я, шантажу, залякування, висміювання та інших проявів мобінгу із встановленням причинного зв'язку між ними. У Німеччині, як і в Італії, немає окремого нормативного акту, що передбачає заборону мобінгу працівників із правовим його визначенням. Проте з 1995 р. існує окрема організація для боротьби з мобінгом — Асоціація з боротьби із психосоціальним стресом і мобінгом, – яка визначає мобінг як конфлікт на робочому місці, що здійснюється у прямій або опосередкованій формі систематично. Також Конституція Німеччина проголошує право на захист честі, гідності, здоров'я громадян. Запобігання дискримінації на робочому місці працівників та збереження їх здоров'я в цій країні регламентується Законом «Про рівне ставлення» (з 2006 р.), Законом щодо охорони здоров'я та безпеки працівників (з 1996 р.). Крім того, на багатьох підприємствах Німеччини локально встановлені правила щодо протидії мобінгу та норми боротьби зі стресами на робочому місці.

Виходячи з вищенаведеного, можна підкреслити, що на відміну від України, країни ЄС мають прогресивну систему протидії та запобігання мобінгу на роботі, яка визначає не тільки юридичну відповідальність за психологічне насильство на роботі, але й профілактичні та освітні програми профілактики мобінгу. Тому перейняття досвіду ЄС в галузі попередження та усунення психологічного переслідування працівника в колективі та ухвалення необхідного закону щодо регулювання мобінгу, внесення змін до законодавчих та нормативно-правових актів України, що регулюють трудові відносини, є на сьогодні головними напрямками забезпечення прав працівника на захист своєї гідності та здоров'я під час трудової діяльності.

Висновки

Враховуючи вищевикладене, слід підкреслити, що в наш час мобінг у системі соціально-трудових відносин є негативним та дестабілізуючим чинником як для окремого працівника, підприємства, так і для всього суспільства загалом. Це поширене в багатьох країнах, зокрема в Україні, деструктивне явище містить широкий перелік свого прояву: від поширення чуток, соціальної ізоляції до гальмування кар'єрного зростання та протиправного застосування фізичної сили по відношенню до працівника. Це зумовлює появу проблем із психічним та фізичним здоров'ям окремого працівника та веде до зниження репутації, іміджу підприємства, отже, його прибутковості. Наразі при порівнянні чинного трудового законодавства України із законодавчою базою регулювання трудових відносин країн ЄС можна побачити недосконалість, недостатність законодавчих та нормативно-правових актів України для запобігання та усунення проявів мобінгу у трудових колективах. Постає необхідність запровадження правових механізмів заборони мобінгу на загальнодержавному законодавчому рівні для забезпечення конституційних прав кожного працівника на безпечні та здорові умови праці шляхом дотримання відповідного соціально-психологічного клімату в ко-

лективі. Удосконалення трудового законодавства України та створення, зокрема, окремого закону про заборону психологічного насильства та цькування на робочих місцях, подальший розвиток нормативно-правових механізмів протидії мобінгу сприятимуть перспективним наслідкам у сфері формування оптимальних соціально-трудових відносин між роботодавцем, трудовим колективом та окремим працівником, зокрема:

1. Належному забезпеченню на законодавчому рівні та реалізації конституційних прав та інтересів працівників; обов'язку роботодавця протидіяти мобінгу та вживати превентивні заходи; меж відповідальності мобера за психологічний тиск на робочому місці та відшкодування моральної шкоди працівникові, матеріальної компенсації постраждалому. А визначення мобінгу в трудовому законодавстві та встановлення його ознак сприятимуть ідентифікації фактів психологічного тиску як мобінгу, ґрунтовному дослідженню фактів та обставин при вирішенні трудової суперечки в суді між мобером та працівником. Це зменшить кількість випадків відмовлення позову у справах з психологічним тиском та забезпечить повноцінну юрисдикційну форму захисту жертви мобінгу.

2. Наближенню національного законодавства у сфері регулювання трудових відносин до європейського як найголовнішому напрямку євроінтеграційного курсу України. Зокрема, ст. 419 та 420 третього розділу глави 21 «Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони», вимагає покращення рівня забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці, подолання дискримінації в усіх її формах та проявах [22].

3. Встановленню оптимальної корпоративної етики, культури, налагодженню міжособистісних відносин між трудовим колективом та працівником або працівником та роботодавцем. Це сприятиме підвищенню продуктивності праці, зменшенню

плинності кадрів, формуванню позитивної репутації підприємства та зростанню ефективності його діяльності.

Отже, впровадження законодавчих та нормативно-правових механізмів протидії мобінгу у трудових відносинах України із перейняттям європейського досвіду недопущення психологічного пригноблення та дискримінації працівника є необхідним напрямом у сфері трудового законодав-

ства щодо запобігання мобінгу та його негативних наслідків в діяльності кожного трудового колективу. Переорієнтація та реформування законодавства України в сфері трудових відносин в довгостроковій перспективі повинні стати головними важелями забезпечення найважливіших соціально-економічних прав працівника, закріплених в Конституції України та інших нормативно-правових актах.

БІБЛІОГРАФІЧНІ ПОСИЛАННЯ

1. Гаращенко Л. П. Теоретико-правові засади заборони мобінгу в європейських країнах. Університетські наукові записки. 2016. № 3. С. 199-207.
2. Європейська соціальна хартія (Переглянута): Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996 р. Офіційний Вісник України. 2006. № 40. ст. 37.
3. Качмар О. В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. Актуальні проблеми філософії та соціології. 2016. Вип. 14. С. 58-61.
4. Кодекс законів про працю України: від 10.12.1971 р. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. додаток до № 50.
5. Кодекс України про адміністративні правопорушення: від 07.12. 1984 р. Відомості Верховної Ради УРСР. 1984. додаток до № 51. ст.1122.
6. Коляда Т.А. Моббінг у трудових (службово-трудовах) відносинах: до постановки проблеми. Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. 2010. № 2 (49). С. 265-273.
7. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Конвенція, Міжнародний документ від 04.11.1950 р. Офіційний вісник України. 2006. №32.
8. Конституція України: від 28.06.1996 р. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. ст. 141.
9. Кримінальний кодекс України: від 05.04.2001р. Відомості Верховної Ради України. 2001. № 25. ст. 131.
10. Новіков Д. Мобінг поза законом: як протидіяти насильству на роботі. URL: <https://commons.com.ua/uk/mobing-pozu-zakonom-yak-protidiyati-nasilstvu-na-roboti/>.
11. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України (щодо подолання мобінгу) : текст законопроекту від 25.07.2017 р. № 7005. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=62371.
12. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. №32. ст. 412.
13. Рішення Богунського районного суду м. Житомира. Справа № 295/19429/13-ц від 08.08.2014. Єдиний державний реєстр судових рішень URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/40367260>.
14. Рішення Дніпропетровського районного суду Дніпропетровської області. Справа № 175/2067/14-ц від 09.07.2014. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/39844823>.
15. Рішення Заводського районного суду м. Запоріжжя. Справа № 0809/6234/2012 від 21.01.2013. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/30186643>.
16. Рішення Києво-Святошинського районного суду м. Київ. Справа № 2-1639/ 2008 від 10.06.2008. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/4571556>.
17. Рішення Личаківського районного суду м. Львова. Справа № 2-681/11 від 15.08.2011. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/36575142>.
18. Рішення Орджонікідзевського районного суду м. Запоріжжя. Справа № 335/7775/17, 2/335/172/2018 від 29.10.2018. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/77698598>.
19. Рішення Самарського районного суду міста Дніпропетровська. Справа № 206/6619/17 від 08.08.2018. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/75900139>.
20. Трюхан О. А. Захист працівників від мобінгу на робочому місці: теоретико-правовий аспект. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2017. № 4. С. 42-46.
21. Трюхан О. А. Щодо захисту працівників від морального переслідування на робочому місці. Науковий вісник Херсонського держ. ун-ту. 2014. № 2 (6–2). С. 118-120.
22. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угоду ратифіковано із заявою Законом № 1678-VII від 16.09.2014. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984_011.

23. Хартія основних прав Європейського Союзу: Хартія, Міжнародний документ від 07.12.2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/994_524.
24. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40. ст. 356.
25. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 р. Відомості Верховної Ради України. 2004. № 40. ст. 1530.
26. Щетініна Л. В., Рудакова С. Г., Дробинська К. О. Мобінг: сутність та інституційні засади захисту працівників. Проблеми економіки. 2018. №1. С. 315-320.
27. Щодо запровадження заходів заохочення поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі : Директива № 89/391/ЄЕС Ради від 12.06.1989 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/994_b23.
28. Белая ворона в офисе. URL: <https://dnepr.hh.ua/article/13905>.

REFERENCES

1. Garashchenko, L. P. (2016). Teoretyko-pravovi zasady zaborony mobinhu v yevropeiskykh krainakh [Theoretical and Legal Basis of the Ban of Mobbing in European Countries]. *Universytetski naukovy zapysky – University scientific notes*, 3, 199-207 [in Ukrainian].
2. Yevropeiska sotsialna khartiia (Perehlianuta) [European Social Charter (Revised)]. (2006). *Ofitsiyni Visnyk Ukrainy – Official bulletin of Ukraine*, 40, art. 37 [in Ukrainian].
3. Kachmar, O. V. (2016). Mobinh yak riznovyd psykholohichnoho nasylstva v trudovomu kolektyvi [Mobbing as a form of psychological violence in labor collective]. *Aktualni problemy filosofii ta sotsiologii – Current Problems of Philosophy and Sociology*, 14, 58-61 [in Ukrainian].
4. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [The Code of Labor Laws of Ukraine]. (1971). *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR – Bulletin of Verkhovna Rada of USSR*, additional to No. 50 [in Ukrainian].
5. Kodeks Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia [The Code of Ukraine on Administrative Offenses]. (1984). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine*, 51, art. 1122 [in Ukrainian].
6. Kolyada, T.A. (2010). Mobbinh u trudovykh (sluzhbovo-trudovykh) vidnosynakh: do postanovky problemy [Mobbing in labor relations: before the problem]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu vnutrishnikh sprav – Bulletin of Kharkiv National University of Internal Affairs*, 2 (49), 265-273 [in Ukrainian].
7. Konventsiiia pro zakhyst prav liudyny i osnovopolozhnykh svobod [The Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms]. (1950). *Ofitsiyni Visnyk Ukrainy – Official bulletin of Ukraine*, 32 [in Ukrainian].
8. Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine]. (1996). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine*, 30, art. 141 [in Ukrainian].
9. Kryminalnyi kodeks Ukrainy [Criminal Code of Ukraine]. (2001). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine*, 25, art. 131 [in Ukrainian].
10. Novikov, D. *Mobinh poza zakonom: yak protydiaty nasylstvu na roboti [Outlaw Mobbing: How to Counter Violence at Work]*. Retrieved from <https://commons.com.ua/uk/mobing-poza-zakonom-yak-protidiaty-nasylstvu-na-roboti/> [in Ukrainian].
11. Proekt Zakonu pro vnesennia zmin do deiakykh zakoniv Ukrainy (shchodo podolannia mobinhu) vid 25.07.2017 [Draft Law on Amendments to Certain Laws of Ukraine (about overcoming mobbing) from 25.07.2017]. Retrieved from http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=62371 [in Ukrainian].
12. Pro zasady zapobihannia ta protydii dyskryminatsii v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 06.09.2012 № 5207-VI [On the principles of prevention and combating discrimination in Ukraine: Law of Ukraine from 06.07.2012 No. 5207-VI]. (2012). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine*, 32, art. 412 [in Ukrainian].
13. Rishennia Bohunskoho raionnoho sudu m. Zhytomyra. Sprava № 295/19429/13-ts [Decision of the Bohunsky District Court of Zhytomyr in case No. 295/19429/13-ts]. (2014). Retrieved from <http://reyestr.court.gov.ua/Review/40367260> [in Ukrainian].
14. Rishennia Dnipropetrovskoho raionnoho sudu Dnipropetrovskoi oblasti. Sprava № 175/2067/14-ts [Decision of the Dnipropetrovsky District Court of Dnipropetrovsk region in case No. 175/2067/14-ts]. (2014). Retrieved from <http://reyestr.court.gov.ua/Review/39844823> [in Ukrainian].
15. Rishennia Zavodskoho raionnoho sudu m. Zaporizhzhia. Sprava № 0809/6234/2012 [Decision of the Zavodsky District Court of Zaporizhzhya in case No. 0809/6234/2012]. (2013). Retrieved from <http://reyestr.court.gov.ua/Review/30186643> [in Ukrainian].
16. Rishennia Kyievo-Sviatoshynskoho raionnoho sudu m. Kyiv. Sprava № 2-1639/2008 [Decision of the Kyievo-Sviatoshynsky District Court of Kiev in case No. 2-1639/2008]. (2008). Retrieved from <http://reyestr.court.gov.ua/Review/4571556> [in Ukrainian].
17. Rishennia Lychakivskoho raionnoho sudu m. Lvova. Sprava № 2-681/11 [Decision of the Lychakivsky District Court of Lviv in case No. 2-681/11]. (2011). Retrieved from <http://reyestr.court.gov.ua/Review/36575142> [in Ukrainian].

18. Rishennia Ordzhonikidzevskoho raionnoho sudu m. Zaporizhzhia. Sprava № 335/7775/17, 2/335/172/2018 [Decision of the Ordzhonikidzevsky District Court of Zaporizhzhya in case No. 335/7775/17, 2/335/172/2018]. (2018). Retrieved from <http://reyestr.court.gov.ua/Review/77698598> [in Ukrainian].
19. Rishennia Samarskoho raionnoho sudu mista Dnipropetrovska. Sprava № 206/6619/17 [Decision of the Samarsky District Court of Dnipropetrovsk in case No. 206/6619/17]. (2018). Retrieved from <http://reyestr.court.gov.ua/Review/75900139> [in Ukrainian].
20. Triukhan, O. A. (2017). Zakhyst pratsivnykiv vid mobinhu na robochomu misti: teoretyko-pravovyi aspekt [Protection of workers from mobbing in the workplace: theoretical and legal aspect]. *Aktualni problemy vitchyznianoï yurysprudentsii – Actual problems of native jurisprudence*, 4, 42-46 [in Ukrainian].
21. Triukhan, O. A. (2014). Shchodo zakhystu pratsivnykiv vid moralnoho peresliduvannia na robochomu misti [Concerning the protection of workers against moral harassment in the workplace]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzh. un-tu – Scientific herald of the Kherson State University*, 2 (6–2), 118-120 [in Ukrainian].
22. Uhoda pro atsotsiatsiiu mizh Ukrainoiu, z odniiei storony, ta Yevropeiskym Soiuzom, Yevropeiskym spivtovarystvom z atomnoi enerhii i yikhnimy derzhavamy-chlenamy, z inshoi storony [Association agreement between the European Union and its Member States, of the one part, and Ukraine, of the other part]. (2014). Retrieved from http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984_011 [in Ukrainian].
23. Khartiia osnovnykh prav Yevropeiskoho Soiuzu [The Charter of Fundamental Rights of the European Union]. (2000). Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/994_524 [in Ukrainian].
24. Tsyvilnyi kodeks Ukrainy [The Civil Code of Ukraine]. (2003). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine*, 40, art. 356 [in Ukrainian].
25. Tsyvilnyi protsesualnyi kodeks Ukrainy [The Civil Procedure Code of Ukraine]. (2004). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine*, 40, art. 1530 [in Ukrainian].
26. Schetinina, L. V. (2018). Mobinh: sutnist ta instyutsiini zasady zakhystu pratsivnykiv [Mobbing: the Essence and the Institutional Framework for Protection of Workers]. *Problemy ekonomiky – Tre Problems of Economy*, 1, 315-320 [in Ukrainian].
27. Shchodo zaprovadzhennia zakhodiv zaokhochennia polipshennia bezpeky ta okhorony zdorovia pratsivnykiv na roboti : Dyrektyva № 89/391/EES Rady [On the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work: Council Directive No. 89/391/EEC]. (1989). Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/994_b23 [in Ukrainian].
28. *Belaya vorona v ofise [White crow in the office]*. Retrieved from <https://dnepr.hh.ua/article/13905> [in Russian].

Костюк Наталя Петрівна

Кандидат філософських наук, доцент
Дніпровський національний університет залізничного транспорту ім. академіка В. Лазаряна
49010, м. Дніпро, вул. Лазаряна, 2

Email: senya4216@gmail.com

Kostiuk Natalia

Ph.D. of Philosophy, Assoc. Prof.
Dnipro National University of Railway Transport
named after Academician V. Lazaryan
2, Lazaryan Str., Dnipro, 49010, Ukraine

Скубченко Діана Олегівна

Студентка
Дніпровський національний університет залізничного транспорту ім. академіка В. Лазаряна
49010, м. Дніпро, вул. Лазаряна, 2

Email: dskubchenko7@gmail.com

Skubchenko Diana

Student
Dnipro National University of Railway Transport
named after Academician V. Lazaryan
2, Lazaryan Str., Dnipro, 49010, Ukraine

Цитування: Костюк Н. П. Перспективи запровадження механізмів правового регулювання мобінгу в Україні / Н. П. Костюк, Д.О. Скубченко // *Аспекти публічного управління*. – 2019. – Т. 7 – № 9-10. – С. 19-31.

Citation: Kostiuk, N.P. & Skubchenko D.O. (2019). *Perspektyvy zaprovadzhennia mekhanizmv pravovoho rehuliuвання mobinhu v Ukraini [The prospects of introducing the mechanisms of legislative regulation of mobbing in Ukraine]*. *Public administration aspects*, 7 (9-10), 19-31.