

УДК: 342.7.349

DOI: <https://doi.org/10.32366/2523-4269-2019-68-3-65-72>



**Колеснік Тетяна Володимирівна,**  
доктор юридичних наук, доцент  
(Донецький юридичний інститут МВС України,  
м. Кривий Пир)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>

## СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ЗАПОБІГАННЯ МОБІНГУ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

*Статтю присвячено аналізу сучасної проблематики «мобінгу» в українському суспільстві. Досліджено поняття «мобінг», причини його виникнення, індикатори прояву та негативні наслідки як на рівні керівника підприємства, так і стосовно окремої особи. Розглянуто законодавство Франції як приклад країн Європи щодо врегулювання мобінгу на законодавчому рівні, зокрема питання відповідальності за здійснення психологічного тиску. Було визначено, що наразі в Україні відсутнє законодавче закріплення норм правового регулювання цього явища. Проаналізовано законопроект, що пропонує певні методи боротьби із цькуванням на робочих місцях з метою попередження випадків виникнення мобінгу.*

**Ключові слова:** мобінг; психологічний тиск; трудовий колектив; мобер; конфлікт; запобігання мобінгу.

**Постановка проблеми.** Сьогодні соціально-економічні тенденції розвитку суспільства невід'ємно пов'язані з реформуванням трудового законодавства та впровадженням цивілізованих підходів до регулювання відносин у сфері праці. Проте значне економічне відставання України від розвинених європейських країн гальмує процес удосконалення трудового законодавства й укріплення правових засад та інструментарію захисту працівників від мобінгу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивченням проблеми мобінгу займалися такі науковці, як А. М. Колот, О. В. Качмар, О. О. Корабльова, О. І. Сердюк, Л. П. Гаращенко та ін. У їхніх працях увага приділялася переважно причинам мобінгу та досвіду зарубіжних країн щодо особливостей застосування норм у боротьбі із психологічним тиском.

**Метою цієї статті,** відповідно до чітко сформульованої та належно актуалізованої тематичної проблеми, є узагальнення основних положень та моделювання причин появи мобінгу у трудових колективах, окреслення стратегій запобігання і протидії мобінгу шляхом використання правових норм національного законодавства.

Сьогодні в більшості зарубіжних країн знають, що таке мобінг, і на законодавчому рівні регулюється протидія цьому явищу. Слід виокремити Директиву Європейського Союзу № 2000/78/ЄС, яка встановлює рівність поводження у сфері праці та зайнятості, визначаючи поведінку з метою створення ворожої, що принижує гідність людини, або образливої обстановки як переслідування працівника, що прирівнюється до дискримінації трудових прав [1]. Крім того, згідно зі статтею 26 Європейської соціальної хартії, держави взяли на себе зобов'язання сприяти запобігання систематичним непорядним або явно негативним та образливим діям стосовно окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи та вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки роботодавців [2].

**Виклад основного матеріалу.** Феномен мобінгу властивий будь-якій державі, і Україна, яка перебуває у стадії трансформації суспільного устрою, що супроводжується

ствердженням різних форм власності та видів діяльності, не є винятком. Явище мобінгу, тобто колективного психологічного терору, було визнано лише на початку 90-х рр. ХХ ст., однак, згідно зі статистичними даними фахівців, з кожним роком набуває стрімкого поширення в усьому світі, немов епідемія нової соціальної хвороби. Так, професор Колумбійського університету Х. Хорнштайн підрахував, що не менше 20 млн американців щодня стикаються із жорстоким ставленням на роботі. За даними Стаффордширського університету, 53,0% британських працівників (близько 14 млн осіб) постраждали від мобінгу протягом свого професійного життя. Статистика європейських компаній свідчить, що об'єктом офісного терору стає кожний 25-й фахівець. В Україні, на жаль, така інформація не фіксується, незважаючи на наявність та гостроту окресленої проблеми [3, с. 5].

Міжнародна організація праці (МОП) під психічним терором на робочому місці розуміє «образливе, мстиве, жорстоке, злостиве або принизливе поведіння 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» [4, с. 2].

Мобінг у системі соціально-трудових відносин має або вертикальну, або горизонтальну спрямованість. Горизонтальний мобінг — це моральне переслідування на рівні однієї професійної групи або одного структурного підрозділу. Суб'єктами конфліктної взаємодії виступають співпрацівники структурного підрозділу. Моральне переслідування розвивається за однією зі схем: «співпрацівник — співпрацівник», «група співпрацівників — співпрацівник». Вертикальний мобінг є моральним переслідуванням по вертикалі управління персоналом. Як правило, ідейним натхненником є безпосередній керівник, роботодавець.

Необхідно враховувати, що мобінг може бути свідомий (навмисний) і несвідомий (стихийний). Свідомий мобінг — це цілеспрямовані дії, які мають конкретну, чітко сформульовану мету — створити людині такі умови, аби вона звільнилась із займаної посади. У такому випадку найчастіше йдеться про корисливі мотиви: обійняти чийсь посаду, привести на неї когось зі «своїх», вислужитися перед начальством. Несвідомий мобінг — це дії, які виконує людина, не усвідомлюючи, що займається цькуванням. Просто хтось із колег викликає в неї постійне роздратування, що накопичується і зрештою проривається назовні [5]. Причини виникнення мобінгу як явища (на рівні колективу) полягають у розподілі статусів у колективі; примітивних реакціях у спілкуванні; в успадкованому інстинкті; вікових особливостях розвитку; загальній культурі й моральності тощо [6, с. 58]. Безумовно, причинами виникнення мобінгу сприяють і недоліки в організації праці, плінність кадрів, зміна керівництва, відсутність прозорої системи кадрового просування та перспектив кар'єрного зростання.

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 [7]. Стаття 2<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України регламентує норму про заборону будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників [8]. Однією із форм такої дискримінації працівників є мобінг — систематичний психологічний тиск у вигляді цькування співробітника в колективі з метою зниження його авторитету та, зазвичай, подальшого звільнення. За змістом поняття «мобінг» майже тотожне поняттю «утиск», уже визначеному ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (далі — Закон), дія якого поширюється на трудові відносини (ст. 5 цього Закону) [9].

Сьогодні проблема мобінгу особливо гостро постає у сфері незадекларованих трудових відносин, де щонайменше працює близько 6 млн працівників, які фактично позбавлені гарантій та прав на гідні умови праці й можливості документально підтвердити порушення їхніх прав у судовому порядку. Кодекс Законів про працю України і проєкт Трудового кодексу [10] містить антидискримінаційні гарантії для працівників, а також право

працівників на відшкодування роботодавцем моральної шкоди за порушення законних прав громадян. Для прикладу, у чинному Трудовому кодексі це статті 2<sup>1</sup>, 22 і 237-1. Новели проєкту Трудового кодексу передбачають, зокрема, покладання на роботодавця зобов'язання доказувати в суді відсутність фактів дискримінації (частина 3 статті 3), а також компенсувати моральну шкоду в разі невиконання свого обов'язку шанувати честь, гідність та інші особисті немайнові права працівника (ст. 366). Крім того, установлюється можливість визнання трудового договору недійсним, якщо його укладено шляхом омани, погрози, примушення (ст. 45). А втім, навіть у випадку прийняття таких норм наведено не дозволить значно покращити прояви дискримінації в мобінгу на робочому місці. Слід підкреслити, що ні поняття, ні механізми захисту від мобінгу, на жаль, у нормах чинного законодавства та в проєкті Трудового кодексу нормативно не врегульовані.

Отже, на сьогодні в Україні відсутні правові шляхи боротьби із психологічним тиском на роботі. Аналізуючи міжнародну практику окремих країн-членів ЄС, можна побачити, що захист від цього негативного явища здійснюється шляхом гарантування та забезпечення права на справедливі та безпечні умови праці. Наприклад, у Франції було прийнято спеціальний Закон «Про захист працівників від морального переслідування на робочому місці». 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 стосовно моберів — позбавлення волі (до одного року) і/або грошовий штраф у 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 із 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 ужити всіх необхідних заходів для запобігання поведінки знуцань; ст. L.4121-1 закріплює обов'язок роботодавця вжити необхідних заходів із гарантування безпеки та захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, а саме: превентивні заходи із приводу соціально-психологічного клімату в колективі, інформаційні та навчальні заходи із проблемних питань. Роботодавець повинен забезпечити адаптацію цих заходів з метою врахування мінливих обставин і спрямувати їх на поліпшення наявних ситуацій [11].

Оскільки в Україні поняття «мобінг» з'явилося порівняно нещодавно, то варто констатувати, що на законодавчому рівні питання протидії та заборони мобінгу залишається неврегульованим. З метою забезпечення гідних умов праці та гарантії захисту прав працівників від психологічного насилля на роботі було зареєстровано Законопроєкт № 7005 (далі — проєкт Закону, Законопроєкт) про внесення змін до деяких законів України (щодо запобігання мобінгу). Проєкт Закону спрямований на, по-перше, погодження норм українського законодавства з європейськими та, по-друге, забезпечення захисту від дискримінації і психологічного тиску у трудовому колективі. Запропоновано: 1) під мобінгом розуміти форму психологічного насилля, яка характеризується тривалим та систематичним цькуванням працівника в колективі, сексуальним домаганням, психологічним тиском на нього з метою подальшого звільнення; 2) статтю 2<sup>1</sup> доповнити частиною другою та приміткою до неї такого змісту: «Власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується протидіяти мобінгу як негативному явищу у службово-трудових відносинах»; 3) запровадити кримінальну відповідальність за систематичне порушення прав співробітників шляхом застосування психологічного насильства та інших

елементів мобінгу [12]. Цей Законопроект покликаний погодити норми українського законодавства з європейським законодавством та забезпечити захист від дискримінації і психологічного тиску у трудовому колективі.

Згідно із чинним законодавством, основним інструментом захисту і доведення факту дискримінації, зокрема у сфері трудових правовідносин, залишається суд, а обов'язок доведення залишається за постраждалим. Станом на сьогодні навіть Уповноважений Верховної Ради України з прав людини може вступати в судовий процес для захисту постраждалого від дискримінації лише як третя особа та надавати висновки в таких справах за відповідним рішенням і зверненням суду. Українська судова практика стосовно дискримінації у сфері праці за час дії Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» із 2012 року свідчить про неефективність теперішньої системи захисту, оскільки, незважаючи про наявні чисельні факти дискримінації у сфері трудових відносин, за цей період розглянуто не більше десятка справ, які, на жаль, здебільшого вирішено не на користь постраждалих від дискримінації.

Проблема «права доступу» до правосуддя для таких справ залишається вкрай гострою, що насамперед зумовлено непосильним розміром для людини праці судового збору в разі висування позивачем вимог про матеріальну компенсацію заподіяної шкоди, а також неможливістю надати документальні докази, у тому числі показання свідків, які також знаходяться в аналогічному дискримінаційному середовищі та бояться втратити роботу, навіть в умовах примусової праці.

У контексті цього підтримуємо твердження про те, що «стрижнем соціально-правової консолідації українського суспільства мають виступати принципи демократії, забезпечення реалізації в соціально-політичних та інших практиках усіх прав людини та громадянина, дотримання країною перспектив європейського вибору. Врешті-решт, суспільство очікує на те, що пріоритетами національного розвитку (не тільки проголошеними, а й реальними) будуть визнані: висока якість життя громадян України; конкурентоспроможна економіка (із сильною інтелектуальною складовою); сильна й справедлива влада, що вимагає поваги до права і закону» [13, с. 204].

Усе це, на нашу думку, указує на необхідність створення дієвого правового механізму захисту працівника від незаконних та безпідставних утисків і цькувань з боку роботодавця. Мобінг є дуже складним і небезпечним явищем у трудових колективах. Цей вид психологічного впливу призводить до низки наслідків, які негативно впливають на людину, стосовно якої скоюється подібне, та на весь колектив, у якому можна це спостерігати. Аби не допустити розвиток і подальше поширення мобінгу, важливим є запровадження інструментів його регулювання.

Аналізуючи положення Законопроект № 10118 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу», наголошуємо, що автори приділяють увагу як відповідальності працівника, так і роботодавця. Наразі ж адміністративна відповідальність, до якої може бути притягнуто звичайного працівника, дещо відрізняється від відповідальності роботодавця.

За вчинення мобінгу над будь-яким учасником трудових правовідносин працівникові-кривдникові загрожуватиме санкція у вигляді штрафу від 50 (850 грн) до 100 (1700 грн) неоподаткованих мінімумів доходів громадян або залучення до громадських робіт на строк від 20 до 40 годин. У разі ж здійснення цькування повторно протягом року групою осіб або якщо психічному чи фізичному здоров'ю жертви було спричинено значної шкоди, можливе стягнення збільшиться: розмір штрафу становитиме від 100 (1700 грн) до 200 (3400 грн) неоподаткованих мінімумів доходів громадян, а строк громадських робіт — від 40 до 60 годин [14].

Що стосується роботодавця, то, ураховуючи його правове положення в корпоративній ієрархії, пропонується, відповідно, і більший рівень відповідальності. Запропоновано Кодекс України про адміністративні правопорушення доповнити статтею 173<sup>5</sup>, якою вста-

новити, що мобінг (цькування), тобто діяння учасників трудових відносин, які полягають у психологічному, фізичному, економічному насильстві, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно працівника підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичною особою, або особою стосовно інших учасників трудових відносин з метою приниження їхньої людської гідності за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасників трудових відносин до зміни місця роботи, тягне за собою накладення штрафу від 50 до 100 неоподаткованих мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від 20 до 40 годин.

Окрім того, автори Законопроєкту пропонують притягувати роботодавців до відповідальності й за неповідомлення про систематичні випадки мобінгу на підприємстві до уповноважених підрозділів Національної поліції. У разі замовчування таких конфліктів керівника можуть покарати виправними роботами з відрахуванням 20% зарплати або штрафом від 50 до 100 неоподаткованих мінімумів доходів.

Авторами проєкту Закону наголошується, що найбільш ефективним методом боротьби із цькуванням на робочих місцях має стати попередження випадків виникнення мобінгу. З цією метою вони пропонують включити нові положення до ст. 13 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП України). Так, до змісту колективних угод (між роботодавцем і трудовим колективом) мають входити зобов'язання сторін зі здійснення заходів, спрямованих на запобігання та протидію мобінгу, а також із контролю за їхнім виконанням.

Окрім змін до КЗпП України, пропонується внести доповнення до Закону України «Про колективні договори і угоди» [15]. По-перше, розглянуту вище новелу має бути продубльовано у ст. 7 документа. По-друге, аналогічну норму має бути включено до ст. 8, якою закріплюється перелік вимог до генеральних трудових угод. Це означає, що вироблення загальних принципів та норм реалізації антимобінгових і контрольних заходів відбуватиметься на національному рівні й становитиме єдиний стандарт для всіх підприємств, установ чи організацій, які перебувають під юрисдикцією України.

Натомість положення, прописані в Законопроєкті про мобінг, важко назвати вдалими. Головною їхньою вадою є відсутність норм трудового права, що закріплювали б обов'язок роботодавця забезпечувати комфортну психологічну атмосферу у трудовому колективі, не допускати випадків мобінгу. Це дуже важливо, адже, відповідно до чинної редакції Законопроєкту, працівник не має жодних способів реагування на насильство на роботі, крім того, щоб звернутися до Нацполіції. Законопроєкт № 10118 не закріплює презумпцію тягаря доведення мобінгу на кривдника, не зараховує стресогенні фактори, пов'язані з мобінгом, до питань охорони праці, не надає право працівнику вимагати переведення на інше робоче місце у випадках психологічного чи іншого насильства.

Дивним та невинуватим у цьому нормативно-правовому акті є покладення на Нацполіцію повноважень фіксації та притягнення до адміністративної відповідальності за мобінг. Основним державним органом, який здійснює контроль за додержанням законодавства про працю, є Державна служба з питань праці України, а суд притягує до відповідальності за більшість правопорушень у сфері трудових відносин.

Слід констатувати, що, на жаль, у Законопроєкті не приділили увагу повноваженням Державної служби України з питань праці в регулюванні цієї проблеми. Адже її прямими повноваженнями є нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю. Саме нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю є важливими способами захисту трудових прав працівників, гарантією забезпечення законності у трудових відносинах. Доречно згадати, що державні органи, які здійснюють нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають владні *повноваження*, по-перше, стосовно попередження і припинення трудових правопорушень; по-друге, щодо застосування адміністративних та дисциплінарних стягнень; по-третє, нормотворчі; по-четверте, роз'яснювальні.

Як приклад можна використати також прогресивні ідеї міжнародного досвіду протидії мобінгу. У Швеції, крім нормативного регулювання аналізованого питання, існує посада омбудсмена з питань боротьби з порушенням прав у галузі трудових і соціальних відносин. Оскільки розроблення рекомендацій потребує регулювання, то цим повинна займатися група фахівців, яку очолює омбудсмен. У Пакистані існує федеральний омбудсмен із питань захисту жінок від переслідувань на робочому місці. Це свідчить, що в багатьох країнах є прогресивні системи протидії мобінгу, що охоплюють також різноманітні профілактичні та освітні заходи, спрямовані на попередження насильства у трудовому колективі. Можливо, буде доцільним і в Україні створити аналогічні інституції.

Ураховуючи викладене вище, можна стверджувати, що проблема мобінгу є актуальною не тільки для нашого суспільства, а й для країн Європи з розвиненою ринковою економікою. Однак слід наголосити, що запровадження норм Законопроєкту стало б гармонійним продовженням політики боротьби з порушеннями права на повагу честі й гідності. До того ж законотворча згода парламентарів мала б посприяти й реалізації євроінтеграційного курсу України, закріпленому віднедавна на конституційному рівні. Адже забезпечення прав і свобод загалом є однією із цінностей, закріплених в установчих актах ЄС, а характерний акцент, сконцентрований на економічній складовій як на рушії європейських інтеграційних процесів, означає, що забезпечення прав учасників трудових правовідносин є пріоритетним і надзвичайно важливим.

### Список використаних джерел

1. Директива Європейського Союзу від 27.11.2000 № 2000/78/ЄС. URL: <http://base.garant.ru/2564485/> (дата звернення: 15.08.2019).
2. Європейська соціальна хартія, 03.05.1996 (ратифіковано Законом № 137-V від 14.09.2006). *Відом. Верховн. Ради України*. 2006. № 43. Ст. 418. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення: 11.09.2019).
3. Абашкина О. Моббинг по-немецки. Справочник по управлению персоналом. 2007. № 9. С. 120–124.
4. When working becomes hazardous / International Labour Organization (ILO) // World of Work. 1998. № 26. S. 2–6.
5. Корабльова О. О. Вплив мобінгу на формування та соціалізацію особистості. URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Znpkhist\\_2014\\_2\\_30.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Znpkhist_2014_2_30.pdf) (дата звернення: 20.09.2019).
6. Качмар О. В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2016. Вип. 1. С. 58–61.
7. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. *Відом. Верховн. Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
8. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08\\_08](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08_08) (дата звернення 28.08.2019).
9. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : закон України від 13.05.2014. № 1263-VII. *Відом. Верховн. Ради України*. 2014. № 27. Ст. 915.
10. Трудовий кодекс України: Проєкт № 1658 (доопрацьований) від 20.05.2015. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/> (дата звернення 28.08.2019).
11. France Code du travail. Dernière modification : 1 février 2017. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000018764571&idSectionTA=LEGISCTA000018764573&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20160205#LEGIARTI000018764562> (дата звернення: 21.08.2019).
12. Про внесення змін до деяких законів України (щодо запобігання мобінгу) : Законопроєкт від 25.07.2017 № 7005. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/> (дата звернення: 30.08.2019).
13. Громадянське суспільство: політичні та соціально-правові проблеми розвитку : монографія. Г. Ю. Васильев та ін.; за ред. М. П. Требіна. Харків : Право, 2013. 536 с.
14. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу : Законопроєкт від 01.03.2019 № 10118. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/> (дата звернення: 09.09.2019).
15. Про колективні договори і угоди : закон України від 01.07.1993. № 3356-XII. *Відом. Верховн. Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.

## References

1. Dyrektyva Yevropeiskoho Soiuzu [Directive of the European Union] vid 27.11.2000 № 2000/78/ІeS. URL: <http://base.garant.ru/2564485/> (data zvernennia: 15.08.2019). [in Ukrainian].
2. Ievropeiska sotsialna khartiia [The European Social Charter], 03.05.1996 (ratyfikovano Zakonom № 137-V vid 14.09.2006). Vidom. Verkhovn. Rady Ukrainy. 2006. № 43. St. 418. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (data zvernennia: 11.09.2019). [in Ukrainian].
3. Abashkina, O. (2007). Mobbing po-nemetski [Mobbing in German]. Spravochnik po upravleniyu personalom. № 9. S. 120–124 [in Russian].
4. When working becomes hazardous / International Labour Organization (ILO) // World of Work. 1998. Nr. 26. S. 2–6.
5. Korablova, O. O. (2019). Vplyv mobinhu na formuvannia ta sotsializatsiiu osobystosti [The influence of mobbing on the formation and socialization of personality]. URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Znpkhist\\_2014\\_2\\_30.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Znpkhist_2014_2_30.pdf). [in Ukrainian].
6. Kachmar, O. V. (2016). Mobinh yak riznovyd psykholohichnoho nasylstva v trudovomu kolektyvi [Mobbing as a type of psychological violence in the workforce]. Aktualni problemy filosofii ta sotsiologii. Vyp. 1. S. 58–61 [in Ukrainian].
7. Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine] vid 28 chervnia 1996 roku № 254k/96-VR. Vidom. Verkhovn. Rady Ukrainy. 1996. № 30. St. 141 [in Ukrainian].
8. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Labor Code of Ukraine] vid 10 hrudnia 1971 roku № 322-VIII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08.08> (data zvernennia 28.08.2019) [in Ukrainian].
9. Pro zasady zapobihannia ta protydii dyskryminatsii v Ukraini [On the principles of preventing and combating discrimination in Ukraine]: Zakon Ukrainy vid 13.05.2014. № 1263-VII. Vidom. Verkhovn. Rady Ukrainy. 2014. № 27. St. 915 [in Ukrainian].
10. Trudovyi kodeks Ukrainy [Labor Code of Ukraine]: Proiekt № 1658 (doopratsovanyi) vid 20.05.2015. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/> (data zvernennia 28.08.2019) [in Ukrainian].
11. France Code du travail. Dernière modification : 1 février 2017. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000018764571&idSectionTA=LEGISCTA000018764573&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20160205#LEGIARTI000018764562>.
12. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakoniv Ukrainy (shchodo zapobihannia mobinhu) [On amendments to some laws of Ukraine (on the prevention of mobbing)]: Zakonoproiekt vid 25.07.2017 № 7005. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/> (data zvernennia: 30.08.2019) [in Ukrainian].
13. Hromadianske suspilstvo: politychni ta sotsialno-pravovi problemy rozvytku [Civil society: political and socio-legal problems of development]: monohrafiia. H. Yu. Vasyliiev ta in.; za red. M. P. Trebina. Kharkiv : Pravo, 2013. 536 s. [in Ukrainian].
14. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchych aktiv Ukrainy shchodo protydii mobinhu [Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу]: Zakonoproiekt vid 01.03.2019 № 10118. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/> (data zvernennia: 09.09.2019) [in Ukrainian].
15. Pro kolektyvni dohovory i uhody [On collective agreements and agreements]: Zakon Ukrainy vid 01.07.1993. № 3356-XII. Vidom. Verkhovn. Rady Ukrainy. 1993. № 36. St. 361 [in Ukrainian].

**Колесник Татьяна Владимировна,**  
доктор юридических наук, доцент  
(Донецкий юридический институт МВД Украины, г. Кривой Рог)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>

## СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ МОББИНГА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

*Целью этой статьи является, во-первых, анализ современной проблематики так называемого «моббинга», во-вторых, исследование понятия «моббинг» и причин его возникновения, в-третьих, определение индикаторов проявления и негативные последствия как на уровне руководителя предприятия, так и для конкретного работника. В статье рассмотрено законодательство зарубежных стран и проанализированы национальные законопроекты, которые направлены на правовое регулирование данной проблематики.*

**Ключевые слова:** моббинг; психологическое давление; трудовой коллектив; моббер; конфликт; предотвращение моббинга.

**Koliesnik Tetiana Volodymyrivna,**  
PhD in Law, Associate Professor  
(Donetsk Law Institute, MIA of Ukraine, Kryvyi Rih)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>

## MODERN APPROACHES TO PREVENTING MOBBING IN LABOR RELATIONS

*Today, the social and economic trends of social development are intrinsically connected with reforming labor law and introducing of civilizational approaches to regulating relations in the field of labor. However, the fact that Ukraine is considerably falling behind as to economic development from developed European countries hampers the process of improving labor law and strengthening legal frameworks and tools to protect workers from mobbing. Currently, most foreign countries know what mobbing is, and it is regulated at the legislative level to counteract this phenomenon. It should be noted that the European Union Directive of 27.11.2000 No 2000/78/EC, which establishes equal treatment in the field of work and employment, defines conduct that is aimed at creating a hostile, degrading or abusive situation as harassment of an employee that equals to discrimination of labor rights. Moreover, in accordance with Article 26 of the European Social Charter, States have undertaken to promote preventing systematic reprehensible or distinctly negative and offensive actions directed against individual workers in the workplace or in relation to work and to take all appropriate measures to protect workers from such conduct. The phenomenon of common for any state, and Ukraine, which is undergoing a transformation of the social system accompanied by the establishing different forms of ownership and activities, is no exception. Mobbing in the system of social and labor relations is either vertically or horizontally oriented. Horizontal mobbing is a moral persecution at the level of one professional group or one structural unit. Vertical mobbing is a moral pursuit of vertical management of personnel. As a rule, the source of it is the direct manager, the employer. It should be borne in mind that mobbing can be conscious (intentional) and unconscious (spontaneous). Conscious mobbing is a deliberate action that has a specific, well-defined purpose: to create conditions for a person to get to resign. Unconscious mobbing is an action that a person does without realizing that he or she is engaged in harassment. Since the concept of mobbing has emerged relatively recently in Ukraine, it should be noted that countering and prohibiting mobbing remains unregulated at the legislative level. In order to ensure decent working conditions and to guarantee the protection of employees' rights against psychological violence at work, Draft law No. 7005 was introduced on amendments to some Laws of Ukraine (on the prevention of mobbing). The draft law is aimed at bringing the norms of the Ukrainian legislation in line with the European legislation and providing protection against discrimination and psychological pressure in the labor collective. Implementation of the provisions of Draft No. 10118 "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Countering Mobbing" would be a harmonious extension of the policy of countering violations of the right to respect and dignity of participants in labor relations.*

**Key words:** mobbing; psychological pressure; labor collective; mobber; conflict; prevention of mobbing.

Надійшла до редколегії 15.09.2019