

УДК 343.1

## АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАПОБІГАННЯ МОБІНГУ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ В УКРАЇНІ

**Сімакова Світлана Іванівна,**  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри  
публічно-правових дисциплін  
(Білоцерківський національний  
аграрний університет,  
м. Біла Церква, Україна)

**Кравченко Олена Сергіївна,**  
кандидат юридичних наук, доцент,  
завідувач кафедри  
цивільного і трудового права  
(Академія праці, соціальних відносин  
і туризму, м. Київ, Україна)

У статті досліджується соціально шкідливе явище – утиск на робочому місці, або «мобінг». Піддано аналізу досвід і підходи нормативного правового врегулювання протидії цим явищам в окремих країнах Європи. Законодавством в Україні не передбачена відповідальність за тиск і цькування на робочому місці. Дослідження присвячено поняттю утиску (мобінгу) та підставам виникнення утиску на робочому місці. Проаналізовані основні види мобінгу: вертикальний і горизонтальний, відкритий і латентний. За статистичними даними, в Україні кожен другий українець зазнавав мобінгу в тій чи іншій формі. Проаналізовані причини зниження ефективності роботи у працівника. Наведені випадки виникнення мобінгу в колективі підприємства, установи, організації до працівника, підлеглого та керівника, шляхи попередження та виведення особи з мобінгу, а також обов'язки керівника щодо виявлення мобінгу серед підлеглих осіб. Зроблено аналіз законопроекту, поданого народними депутатами України Н.В. Веселовою та С.П. Мельничуком, № 10118 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу». Наведені позитивні характеристики прийняття закону з попередження мобінгу в трудовому колективі: покращиться мікроклімат у трудових колективах і підвищиться продуктивність праці на підприємствах, установах, організаціях.

Надано рекомендації та пропозиції щодо запобігання і подолання морального переслідування з боку роботодавця та з боку інших працівників. Доведено необхідність реформування трудового законодавства України з метою захисту прав та інтересів працівників, котрі піддаються тривалому психологічному насильству або тиску у трудових відносинах.

Проаналізовано європейське трудове законодавство та трудове законодавство в Україні. Зроблено висновки, що трудове законодавство України застаріло і потребує внесення змін.

**Ключові слова:** мобінг (цькування), психологічний тиск, фізичний тиск, жертва мобінгу, психологічний терор, приниження людської гідності.

**ACTUAL PROBLEMS OF PREVENTION OF MOBING  
IN LABOR RELATIONS IN UKRAINE**

**Simakova Svitlana Ivanivna,**  
Candidate of Law Sciences,  
Associate Professor of the Department  
of Public-Law disciplines  
(Bila Tserkva National Agriculture  
University, Bila Tserkva, Ukraine)

**Kravchenko Olena Sergiivna,**  
Candidate of Law Sciences,  
Associate Professor of the Department  
of Civil and Labor Law  
(Academy of Labor, Social Relations  
and Tourism, Kyiv, Ukraine)

The article investigates the socially harmful phenomenon in society as a distress in the workplace "mobing". The analysis and experience of normative legal regulation of counter-action to these phenomena in some European countries have been analyzed. Legislation in Ukraine does not provide for responsibility for pressure and harassment in the workplace. The research is devoted to the concept of oppression (mobing) and the reasons for the onset of distress in the workplace. The main types of mobing are analyzed: vertical and horizontal, open and latent.

According to statistics in Ukraine, every second Ukrainian has been mobbing in one form or another. The reasons of reduction of work efficiency at the employee are cited. There are cases of occurrence of mobing in the collective of the enterprises of the organization of the organization of the organization to the employee, subordinate and leader, ways of prevention and removal of the person from mobing, as well as the duties of the manager to identify the mobing among subordinates, the analysis of the draft law submitted by people's deputies was made. N.V. Veselova and S.P. Melnichuk № 10118 "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Mobing".

The positive characteristics given in the case of the adoption of the law on prevention of mobing in the labor force are presented – as a result, the microclimate in labor collectives will improve and productivity of labor, enterprises, institutions and organizations will increase.

The recommendations and proposals on preventing and overcoming moral persecution by the employer and other employees are given. The necessity of reforming the labor legislation of Ukraine in order to protect the rights and interests of workers exposed to continuing psychological violence or pressure in labor relations is presented.

The European Labor Law and Labor Law in Ukraine are analyzed. It is concluded that the labor legislation of Ukraine is out of date and needs to be amended. In Ukraine there is a lot of privilege for the leader to control and dismiss an employee.

**Key words:** mobing (harassment), psychological pressure, physical pressure, victim of mobing, psychological terror, humiliation of human dignity.

У ст. 3 Конституції України зазначено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю [1].

**Актуальність теми** дослідження полягає в тому, що нині ми можемо спостерігати вкрай негативні явища, такі як мобінг (цькування), а також відсутність відповідальності за такі протиправні діяння, що призводять до погіршення фізичного та психологіч-

ного стану працівника, зниження продуктивності праці. На робочому місці особа проводить більшу частину свого часу, а тому повинна працювати в нормальній, «здоровій» атмосфері й отримувати моральне задоволення від роботи.

Розвиток гуманізму змусив цивілізований світ акцентувати увагу на неповторності працівника, на його здатності до створення матеріальних і духовних благ. І саме повага до людини, що виконує свою трудову функцію, надає галузі трудового права гуманістичного характеру. Проте у відносинах підпорядкування між працівником і роботодавцем нерідко спостерігається психологічний тиск, відомий під назвою мобінгу, який виникає під час виконання трудових обов'язків.

Вперше явище психологічного тиску розглянув на початку 80-х рр. ХХ ст. німецький фахівець у галузі індустріальної психології Хайнц Лейманн. Після проведених досліджень у скандинавських країнах він описав поняття «мобінг» і охарактеризував його як психологічний терор, що включає систематично повторюване вороже й неетичне поведіння одного або декількох людей, спрямоване проти іншої людини [2, с. 286].

У книзі «Насильство на роботі» («Violence at Work»), виданій Міжнародною організацією праці (ООН) у 1998 р., мобінг наводиться в одному переліку з убивствами, звалтуваннями та пограбуваннями. Пояснення цьому таке: необразливий, на перший погляд, порівняно з іншими видами фізичного насильства, мобінг іноді закінчується у жертви зведенням рахунків із життям [3, с. 266].

У розвинених капіталістичних країнах поступово привчаються протистояти мобінгу легітимними методами. У січні 2002 р. Франція ввела антимобінговий закон. У канадській провінції Квебек і в Колумбії прийняте законодавство проти агресії на робочому місці, а Німеччина визнала, що мобінг створює умови, які призводять до різних захворювань. У Швеції керівники підприємств повинні так організувати працю, щоб запобігти й не допустити психологічного терору на робочому місці. З появою ознак мобінгу роботодавець зобов'язаний вжити контрзаходів [4, с. 45].

Однією з найбільш резонансних соціальних проблем сучасного суспільства є мобінг. Протистояння індивіда та групи завжди було в міжособистісних стосунках різних вікових і соціальних груп. Але нині це негативне явище набуває загрозливих масштабів.

Мобінг (від англ. *mob* – юрба) – це систематичне цькування, психологічний терор, форми зниження авторитету, форма психологічного тиску у вигляді цькування співробітника у колективі, зазвичай з метою його звільнення [4, с. 55].

Аналіз наукової літератури свідчить, що питання мобінгу раніше досліджувалися О. Демідовичем, О. Кірейчевим, Ю. Кравцовою, П. Каратаєвим, О. Тищенко, Ю. Філіповою, Д. Колодей та ін.

Мобінг поділяється на два основні види: вертикальний (мобінг із боку керівництва, іноді його ще називають «босинг») і горизонтальний (мобінг із боку колег). Іноді буває, що людина стає об'єктом відразу обох видів мобінгу.

Профспілки німецької корпорації IG Metall установили, що в 33% випадків нападником є керівництво. Підлеглий допускає спровоковані помилки, які гіперболізуються й представляються як такі, що майже привели фірму до катаклізму.

Серйозною проблемою, яка широко обговорюється останніми роками науковцями й менеджерами з персоналу, є проблема організаційного мобінгу як форми регулярного приниження, тиску, демонстрації зневаги або ізоляції працівника іншим працівником, керівником або колективом. Варто зазначити, що проблема організаційного мобінгу має міждисциплінарний характер, оскільки перебуває на перетині багатьох наук, потребує аналізу психологічних, юридичних, соціокультурних, соціально-економічних, організаційних факторів виникнення і подолання цього негативного явища.

Як свідчить практика, реальне життя будь-якої організації – це складна система службових, організаційно-управлінських і міжособистісних відносин різних категорій персоналу. Саме люди з притаманними їм чеснотами, недоліками, пристрастями та інтересами є рушійною силою та джерелом життєвої енергії колективів. Проте у кожному колективі, поряд із позитивними, мають місце і негативні соціально-психологічні процеси та явища, які є наслідком суперечливості людської натури та проблемних міжособистісних стосунків [5]. Серед таких явищ активно може розповсюджуватися і мобінг. На жаль, випадки мобінгу можуть поставити під загрозу виконання службових завдань, що стоять перед конкретним колективом, а також негативно відобразитися на самопочутті людей. Через це слід звернути увагу на психологічну атмосферу (якісну сторону міжособистісних стосунків) і шляхи її покращення.

Мобінг особливо розповсюджений у середовищі офісних працівників. Процес виживання містить у собі п'ять фаз: перша – наявність тривалого і невирішеного конфлікту; друга – агресивні дії та ворожі відносини; третя – у конфлікт утягується керівництво та інші співробітники, переслідуваний піддається наклепу; четверта – на працівникові ставиться клеймо, насамкінець – звільнення [5].

Щодо підстав виникнення утиску (мобінгу), то вони можуть бути різні: соціальні, виробничі чи особистісні. Як приклад можна назвати бажання помсти; жадобу до влади; особисте неприйняття людини; заздрість; страхи; нудьгу; контроль над працівником; амбіції, кар'єрне зростання. На жаль, цей перелік не є вичерпним, і в кожному випадку він може бути індивідуальним.

Дотепер мобінг в Україні не мав суттєвого соціально-наукового аналізу та чіткого законодавчого визначення. Законом України від 06 вересня 2012 р. № 5207-VI «Про заходи протидії та запобігання дискримінації в Україні» визнано існування «утисків», під якими розуміють небажану для особи або групи осіб поведінку, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності або створення стосовно такої особи або групи осіб напруженої, ворожої або зневажливої атмосфери. Якщо проаналізувати це положення, то можна зробити висновок, що вона, хоч і наближена до суті булінгу, але не закріплює ніякої форми протидії від неї [6].

Наслідуючи досвід європейських країн, 04 березня 2019 р. до Верховної Ради України було подано народними депутатами України Н.В. Веселовою та С.П. Мельничуком законопроект № 10118 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу», яким передбачається відповідальність за цькування на роботі [7]. Передбачено імплементацію європейського законодавства, внесення змін до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про зайнятість населення» та Закону України «Про колективні договори».

Врегулювання цього питання на законодавчому рівні є дуже важливим для нашої держави, тому що випадки мобінгу (цькування) учасників трудових відносин є частим явищем. Таке цькування може полягати у психологічному, фізичному, економічному насильстві, у т.ч. 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 фізичними особами, або такою особою стосовно інших учасників трудових відносин з метою приниження їх людської гідності за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи [7].

Інструментами мобінгу можуть бути: приховування позитивної інформації про особу; ізоляція жертви в колективі; «обливання брудом», свідоме і систематичне, поширення принизливих пліток; безперестанна і негативна критика; висміювання;



окрики (часто прилюдні та немотивовані); доноси керівництву, тривалі наклепи; підступне заохочення на бік агресорів керівництва.

Дуже прикро, що приклади мобінгу на робочому місці не поодинокі, і часто працівники навіть не відразу розуміють небезпечну ситуацію, яка складається навколо них. Мобінг негативно впливає на психоемоційний стан особи та може спричинити психічні та фізичні розлади здоров'я. У такому разі особа, щодо якої вчиняється цькування, потребує кваліфікованої допомоги психолога.

Зазвичай мобінг – це ситуація з розряду «один проти всіх»: група співробітників отрує життя одній людині.

На думку дослідників, організаційними причинами мобінгу можуть бути: відсутність зворотного зв'язку; потурання любителю інтриг і закулісних ігор; погана організація інформаційних потоків; розпливчаті межі відповідальності та службових обов'язків; відсутність системи кадрового просування і можливостей кар'єрного зростання; наявність інтимних або споріднених зв'язків між підлеглими та керівництвом; велике перевантаження окремих фахівців.

Керівник підприємства, установи, організації повинен володіти обстановкою, яка склалася в колективі, не допускати випадків мобінгу та самому не вдаватися до цькування. Проведення ефективної роботи щодо вивчення мобінгу у підрозділі потребує всебічного аналізу цього явища. Цілком очевидно, що така робота вимагає від керівника відповідних знань, вмінь і навичок. Вивчення керівником вияву мобінгу серед підлеглих передбачає збір та отримання відповідною посадовою особою (прямим начальником) ґрунтовної інформації про мобінг і його учасників [8, с. 113].

Окрім цього, керівник повинен добре орієнтуватися в соціально-психологічному кліматі підрозділу, тобто виявляти ініціаторів мобінгу, його жертв, пасивних (вимушених) учасників, передумови його виникнення у підлеглому підрозділі, наслідки для ініціатора та жертви.

Прямий обов'язок керівника – роз'яснити підлеглим працівникам про випадки мобінгу (цькування), про притягнення осіб, винних у вчиненні мобінгу, до адміністративної відповідальності й у жодному разі самому не вдаватися до мобінгу.

Практика свідчить, що керівник підрозділу має можливість отримати інформацію про мобінг різними шляхами: до нього може звернутися жертва мобінгу; його можуть проінформувати молодші командири або інші підлеглі, родичі жертви мобінгу; він може бути свідком мобінгу особисто. Отримавши необхідну інформацію про суть мобінгу, керівник повинен без зволікань реалізувати ряд заходів щодо виведення особи з мобінгу, а саме:

- здійснити спробу порозумітися;
- з'ясувати причину претензії;
- звернути увагу на співробітників, з'ясувати, від кого походить ініціатива цькування;
- зниження авторитету атакуючих у їх власних очах;
- консультації у психолога чи юриста з цього приводу.

Отже, вивчення наукової літератури й аналіз думок науковців дозволяє зробити висновки про те, що продуктивність професійної діяльності працівника значною мірою залежить від психологічного клімату в колективі. Проблеми, які виникають внаслідок непорозумінь із колегами або з керівництвом, конфліктів інтересів працівника і компанії, відсутності підтримки і допомоги, спричиняють психологічний дискомфорт, різного рівня напругу або провокують психічні розлади персоналу організації. Серед причин виникнення мобінгу, що мають об'єктивний характер, є: помилки у кадровій роботі, конкуренція, пасивність і безграмотність керівництва (відсутність вимогливості та системи контролю), негативні групові настрої, негативні колективні традиції,

негативний морально-психологічний клімат у підрозділі. Щодо причин суб'єктивного характеру, то до таких слід віднести: нездатність і небажання пристосуватися до колективних норм і правил, нездатність протистояти приниженням і залякуванням, ізоляцію від неформальних особистісних контактів, індивідуально-психологічні якості керівника підрозділу (непорядність, слабкість, пасивність, амбітність, підозріливість), індивідуально-психологічні якості ініціатора мобінгу (непорядність, заздрість, страх за своє існування, схильність до інтриг), індивідуально-психологічні якості жертви мобінгу (слабкість, неординарність, закритість, боягузливість, пихатість та ін.).

Таким чином, законодавче закріплення обов'язку роботодавця протидіяти мобінгу та встановлення відповідальності за такі дії стане прямим втіленням принципу гуманізму у національне трудове законодавство, адже праця, яка відповідає високим вимогам поваги до людської гідності, безпеки працівника, комфортним умовам праці, є невід'ємною складовою частиною правової, соціальної держави.

### Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Чередніченко Н.А. Мобінг і булінг у трудовому процесі. *Право і безпека*. 2012. № 5. С. 285-288.
3. Коляда Т.А. Моббінг у трудових (службово-трудовах) відносинах: до постановки проблеми. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 2 (49). С. 265-273.
4. Колодей К. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / пер. с нем. Харьков : Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. 368 с.
5. Карчевський І.Р. Проблемна міжособистісна взаємодія особового складу військової частини та особливості її діагностики і попередження : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Хмельницький : Національна академія Державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького, 2005. 19 с.
6. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06 вересня 2012 р. № 5207-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>.
7. Законопроект № 10118 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу» від 01 березня 2019 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>.
8. Шамшиева А.В., Юричка Ю.И. Моббинг как форма проявления межличностного конфликта в организации. *Психолого-педагогические проблемы личности и общества* : Материалы Международной научно-практической конференции (20 февраля 2014 г.). Днепропетровск : Т.К. Середняк, 2014. С. 112-115.