

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРАВА

Правові горизонти



Legal horizons

ВИПУСК 18 (31)

Суми – 2019

DOI: <http://www.doi.org/10.21272/legalhorizons.2019.i18.p56>

МОБІНГ ЯК РІЗНОВИД ДИСКРИМІНАЦІЇ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ В УКРАЇНІ ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ



Кисельова Олена Іванівна,
доктор юридичних наук,
доцент кафедри
адміністративного, господарського права
та фінансово-економічної безпеки,
Навчально-науковий інститут права,
Сумський державний університет



Кордунян Ірина Віталіївна,
Навчально-науковий інститут права,
Сумський державний університет

У статті розглядається мобінг як різновид дискримінації у трудових відносинах. На основі аналізу наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених визначено та проаналізовано поняття «мобінгу», його особливості, причини та наслідки. Мобінг визначається як різновид дискримінації прав людини, яка полягає психологічному та фізичному у тиску на працівника з боку керівника чи трудового колективу для досягнення певної мети, зазвичай для того, щоб примусити працівника звільнитися. До основних проявів мобінгу належать: цькування, поширення пліток та неправдивої інформації, ігнорування працівника, шантаж, сексуальні домагання та інші прояви морального та фізичного насилля. Мобінг має свою структуру, яка складається з суб'єкта, об'єкта та мети. Зазвичай, суб'єктом є роботодавець або трудовий колектив, а об'єктом є працівник. Основними ознаками мобінгу є систематичність, наявність мети та особливі об'єкт та суб'єкт. Мобінг не закріплений в Україні на законодавчому рівні. Спробами врегулювання цього явища було створення двох законопроектів: «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу» та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії цькуванню (мобінгу) та іншим проявам упередженого ставлення в сфері праці». Метою цих Проектів є захист прав працівників від будь-яких цькувань на роботі, шляхом встановлення адміністративної відповідальності у вигляді штрафу. Проте, на даний момент ці Проекти не затверджені. Мобінг є суспільно небезпечним явищем, оскільки його наслідками можуть бути як стрес, депресії, порушення сну, так і виникнення проблем із психікою, виникнення проблем з алкоголем та наркотиками, навіть, поява суїцидальних думок. У статті досліджено досвід врегулювання мобінгу у зарубіжних країнах, таких як: Швеція, Бельгія, Данія, Німеччина, Нідерланди, Іспанія та Велика Британія. Міжнародний досвід доводить, що мобінг повинен бути врегульований на законодавчому рівні. На основі аналізу відповідальності за мобінг у зарубіжних країнах можна зробити висновок, що найефективнішим є адміністративна, у вигляді штрафів у великих розмірах.

Ключові слова: мобінг, дискримінація, цькування, психологічний тиск, фізичний тиск, трудові відносини.

Kyselova O.I., Kordunian I.V. Mobbing as a form of discrimination in labor relations in Ukraine and in foreign countries. The subject of the article is mobbing as a form of discrimination in labor

relations in Ukraine and in foreign countries. Based on the analysis of scientific works of Ukrainian and foreign scientists we identified and analyzed the concept of "mobbing", its characteristics, causes and consequences. Mobbing is defined as a form of human rights discrimination that involves the psychological and physical pressure exerted on an employee by employer or workforce to achieve a specific goal, usually to force an employee to quit. The main manifestations of mobbing are harassment, distribution of gossip and false information, employee neglect, blackmail, sexual harassment, and other manifestations of moral and physical violence. Mobbing has its own structure that consists of subject, object and purpose. Usually, the subject is the employer or the workforce, and the object is the employee. The main features of mobbing are the consistency, the presence of purpose and the specific object and subject. Mobbing is not established in Ukraine at the legislative level. Attempts of regulation of mobbing were the creation of two bills: «On amendments to some legislative acts of Ukraine concerning fighting against mobbing» and "On amendments to some legislative acts of Ukraine concerning combating against harassment (mobbing) and other manifestations of prejudice at work". The purpose of these Projects is to protect employees' rights against any harassment at work by imposing administrative liability in the form of a fine. However, at present these Projects have not been approved. Mobbing is a socially dangerous phenomenon. Its consequences can be stress, depression, sleep disorders, problems with mental health, problems with alcohol and drugs, even the emergence of suicidal thoughts. In this article we are exploring the experience of mobbing settle in foreign countries, such as Sweden, Belgium, Denmark, Germany, Netherlands, Spain and the United Kingdom. International experience proves that mobbing must be regulated at the legislative level. Based on the analysis of the responsibility for mobbing in foreign countries, we can conclude that the most effective is administrative responsibility.

Keywords: mobbing, discrimination, harassment, psychological pressure, physical pressure, labor relations.

Постановка проблеми. В Україні все частіше використовують термін «мобінг» у трудових відносинах, який виявляється у цькуванні працівника на роботі. Проте, дуже часто такі випадки цькування не розголошують. Ця проблема існує ще й через те, що мобінг не врегульований українським законодавством, відповідно відсутня й відповідальність за такі дії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема визначення та регулювання мобінгу як виду дискримінації у трудових відносинах є актуальною, саме тому велика кількість вчених досліджували це питання у своїх працях, серед них: О. Кравченко, А.І. Маренич, Л. Луць, К.В. Батаєва, О.В. Сорока, В.О. Євдокимов, Н.А. Чередніченко, Т.А. Коляда, А.В. Шамшиєва, І.В. Лагутіна, Л.П. Гаращенко, Ю.В. Конопощева, А.О. Трюхан та багато інших.

Невирішені раніше проблеми. В Україні мобінг як різновид дискримінації в трудових відносинах не врегульований на законодавчому рівні, а тому відсутня відповідальність за його застосування. Проблема мобінгу розглядається лише в теорії, у наукових працях вітчизняних вчених. Саме тому, детальне дослідження цього питання у контексті можливої імплементації норм міжнародного права дозволить вдосконалити українське законодавство, що дозволить захистити права суб'єктів трудових відносин в Україні.

Метою статті є дослідження проблеми поширення мобінгу як нового різновиду дискримінації, визначення поняття «мобінгу», його особливостей, а також дослідження міжнародного досвіду протидії цьому явищу.

Виклад основного матеріалу. Кодексом законів про працю України визначено, що у сфері праці забороняється будь-яка дискримінація, що проявляється у порушенні принципу рівності прав і можливостей, а також пряме та непряме обмеження прав працівників (ст. 2-1) [1].

Відповідно до п. 26 ч. 1 Європейської соціальної хартії усі працівники мають право на гідне ставлення до них на роботі [2].

Отже, будь-які прояви психологічного чи фізичного тиску у трудовому колективі можуть бути класифіковані як дискримінація. Мобінг являє собою особливий різновид дискримінації, який проявляється саме у трудових відносинах. Ознакою мобінгу є несприятливий морально-психологічний клімат у колективі, який проявляється у діях, що мають характер психологічного впливу на члена трудового колективу з боку керівництва чи колег.

На жаль, в Українському законодавстві відсутнє визначення поняттю «мобінг». Вперше визначення «мобінгу» надав шведський психолог Хайнц Лейманн у 1991 році, відповідно до якого під цим явищем розуміються психологічні утиски, переслідування однієї особи іншою групою осіб на робочому місці. Дослідження Х. Лейманна

визначили, що серед побічних ефектів мобінгу є вигорання, депресія та посттравматичний стресовий розлад, а найстрашнішим наслідком мобінгу є самогубство. Небезпечність цього соціального явища зумовлює необхідність забезпечити ефективний механізм протидії та боротьби з ним.

Отже, можна вважати, що мобінг – це прояв дискримінації прав людини, яка полягає у психологічному або фізичному тиску на працівника з боку керівника чи трудового колективу з метою примусити працівника звільнитися з місця роботи. Для цього у колективі створюється ворожа та агресивна атмосфера.

Активно про мобінг почали говорити на законодавчому рівні після подання до Верховної Ради України Проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії цькуванню (мобінгу) та іншим проявам упередженого ставлення в сфері праці» від 19.03.2019 № 10118-2, які на даний момент знято з розгляду. Зазначені законопроекти спрямовані на забезпечення захисту працівникам у трудових відносинах від мобінгу, шляхом детермінації мобінгу та встановлення адміністративної відповідальності за ці дії.

У Проекті Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу» пропонується визначити «мобінг» як діяння учасників трудових відносин, які полягають у психологічному, фізичному, економічному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно працівника підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з 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 [1].

На основі аналізу наведеного вище поняття можна виділити основні ознаки мобінгу:

1) систематичність, тобто вчинення певних діянь (які характеризуються як мобінг) два та більше разів;

2) особливий об'єкт та суб'єкт – працівник та керівник, працівник та трудовий колектив (його окремі члени), керівник та підлеглий (і);

3) сфера дії – трудові відносини;

4) наявність мети (найчастіше – примусити працівника звільнитися).

Законопроектом «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії цькуванню (мобінгу) та іншим проявам упередженого ставлення в сфері праці» «мобінг» визначається як діяння, що полягає (окремо чи водночас) у тиску на працівника, погрозах, висміюванні, наклепі, ізоляції, створенні ворожої, образливої атмосфери, нестерпних умов праці, в тому числі з використанням формально нейтральних процедур [4]. Це поняття є вужчим ніж те, що визначене попереднім законопроектом, воно деталізує саме прояви мобінгу. На нашу думку, необхідно об'єднати ці два визначення.

До проявів мобінгу можна віднести: поширення пліток у трудовому колективі про певну особу; цькування; психологічне насильство; сексуальне домагання; шантаж; розповсюдження неправдивої інформації та інші прояви психологічного чи фізичного тиску.

Можна виділити три елементи, які складають структуру мобінгу:

1) об'єкт – це особа, яка піддається тиску з боку суб'єкта мобінгу;

2) суб'єкт – це особа, яка здійснює тиск на об'єкт мобінгу;

3) мета – це головна ціль, для якої здійснюється тиск на об'єкт.

У трудових відносинах найчастіше об'єктом мобінгу є працівник, член трудового колективу. Суб'єктом може бути роботодавець, трудовий колектив або його окремі частини. Зазвичай, мобінг має мету, яка може полягати у необхідності звільнити робоче місце для нового працівника; необхідності звільнити вагітну жінку; для просування по кар'єрній драбині та ін.

Що стосується відповідальності за мобінг, то у законопроектах № 10118 та № 10118-2 пропонується ввести адміністративну відповідальність у вигляді штрафу чи громадських робіт в залежності від повторюваності вчинення діяння та суб'єкта:

– за вчинення діяння (мобінгу) вперше, на особу накладається штраф у розмірі – від п'ятисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від 20 до 40 годин, а якщо воно вчинене посадовою особою підприємства, установи, організації чи фізичною особою, яка використовує найману працю – від двох до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю строком на один рік;

– за діяння, вчинене групою осіб або повторно протягом року після накладення адміністративного

стягнення, або вчинене щодо члена виборного профспілкового органу – від тисячі до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від 40 до 50 годин;

– за діяння, що спричинили заподіяння шкоди психічному або фізичному здоров'ю працівника, або стали причиною припинення трудового договору або припинення членства у професійній спілці – від тисячі п'ятиста до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від 50 до 60 годин;

– за діяння, якщо вони були вчинені щодо одинокої матері (батька), або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, вагітної жінки, осіб з інвалідністю, неповнолітніх, внутрішньо переміщених осіб, учасників бойових дій, осіб передпенсійного та пенсійного віку – від двох до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від 50 до 60 годин;

– за неповідомлення керівником підприємства, установи, організації чи фізичною особою, яка використовує найману працю, уповноваженим підрозділам органів прокуратури України про випадки цькування (мобінгу) працівників – від двох до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавлення права обіймати певні посади строком до одного року [4].

У зарубіжних країнах під «мобінгом» розуміють різновид дискримінації або прояв психологічного насилля. У Франції мобінгом вважається моральний тиск (фр. «harcèlement moral»), у США та Великій Британії – булінг на робочому місці (англ. «workplace bullying»), у Швеції – знущання на роботі (англ. «victimization at work»); в Італії, Німеччині та інших європейських країнах – цькування на роботі (англ. «mobbing»).

У Резолюції Європейського парламенту про знущання на робочому місці (2001/2339 (INI)) зазначено, що згідно з опитуванням 21 500 робітників, проведеним Європейським фондом сприяння покращенню умов життя та праці (Дублінський фонд) у 2000 році, 8% працівників в ЄС, що еквівалентно 12 мільйонам людей, стверджують, що за останні 12 місяців вони зазнавали жорстокого знущання на роботі [5].

Швеція стала першою країною, яка прийняла законодавство про запобігання моральним цькуванням на робочому місці, прийнявши Указ проти знущання на роботі (Ordinance on Victimization at Work) у 1993 році. Під знущаннями на роботі (віктимізація) маються на увазі постійні або періодичні агресивні або явно негативні дії, спрямовані проти окремих працівників, які проявляються у явному тиску, і можуть призвести до того, що працівника ізолюють із трудового

колективу. Відповідно до цього Указу причинами таких діянь є: недоліки в організації праці; недоліки внутрішньої інформаційної системи; надмірне або недостатнє навантаження певних працівників; недоліки кадрової політики; ставлення роботодавця до працівників [6]. Тобто, найбільша відповідальність покладається на роботодавців, оскільки саме роботодавець, зазвичай, є суб'єктом мобінгу.

Роботодавці в Швеції для того, щоб запобігти мобінгу вчиняють наступні дії: організують роботу так, щоб об'єднати працівників спільною метою; не надають явних переваг комусь із працівників; при відборі осіб на посади керівників та менеджерів звертають увагу на навички швидкого реагування на конфліктні ситуації у колективі та на вміння їх вирішення. В Україні дуже рідко приділяється увага вмінню працівника вирішувати конфліктні ситуації при прийнятті на роботу, зазвичай, це важливо лише на підприємствах, які займаються наданням послуг.

У Бельгії положення ст. 10 королівського указу від 13 травня 1999 р. гарантує бельгійським державним службовцям право на гідне та ввічливе ставлення до них з боку своїх начальників, колег та помічників. Також зобов'язує їх утримуватися від будь-яких словесних чи невербальних дій, які можуть зашкодити гідності особи.

Відповідно до Глави § 7 Датської декларації про виконання робіт, заснованої на Законі про робоче середовище, роботодавець повинен забезпечувати виконання роботи всіх рівнях таким чином, що не впливає на психологічне здоров'я працівників у трудовому колективі.

У Німеччині норми, що регулюють захист прав працівників від мобінгу визначаються у локальних нормативних актах. Так, згідно з положеннями статей закону, що регулює окремі внутрішні організаційні аспекти підприємств, роботодавець та асоціації працівників (за їх наявності) повинні забезпечувати гідне ставлення до працівників. Стаття 84 цього закону надає право подавати скарги кожному працівнику, який вважає, що до нього звертається несправедливо роботодавець або колеги.

У Іспанії працівник, серед іншого, має право на повагу його приватності та гідності, що передбачено Законом Іспанії про службовців. Якщо роботодавець не виконає це положення, його можуть оштрафувати штрафом від 3 000 до 90 000 євро [7, с. 18].

У Нідерландах право працівника на захист від агресії та насильства на роботі закріплене в Законі про умови праці.

У Великій Британії Закон про охорону праці та безпеку на виробництві від 1975 р. покладає на всіх

роботодавців обов'язок забезпечувати здоров'я, безпеку та добробут своїх працівників. Якщо цього не зробити, вони порушують трудовий договір фізичної особи. Англійці винайшли заохочувальний спосіб боротьби з насильством на роботі. Урядовий «Фонд партнерства» нагороджує організації, які розробляють варіанти рішень щодо знущань на робочому місці. Кожен переможець може отримати максимум 50 000 фунтів стерлінгів [7, с. 23].

Отже, проаналізувавши досвід боротьби з мобінгом Швеції, Бельгії, Данії, Німеччини, Нідерландів, Іспанії та Великої Британії можна зробити висновок, що права працівників повинні захищатися законом, а вразі їх порушенні, винні особи повинні нести відповідальність.

Висновки. Мобінг є надзвичайно негативним суспільним явищем, оскільки спричинює настання тяжких наслідків, таких як: стрес; посттравматична криза; проблеми зі сном; почуття постійної тривоги; втрата впевненості у собі; депресії; неконтрольована агресія; виникнення проблем з алкоголем та наркотиками; психічні захворювання; поява суїцидальних думок. Зважаючи на небезпеку, яку несе це явище, виникає необхідність детермінації та закріплення мобінгу законом в Україні.

Аналіз досвіду зарубіжних країн дозволяє зробити висновок, що мобінг повинен бути врегульований на законодавчому рівні, необхідно застосовувати превентивні заходи у трудових колективах, а також встановити матеріальну та адміністративну відповідальність.

Література:

1. Кодекс законів про працю України: закон України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08>
2. Європейська соціальна хартія [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/994_062.
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу: Проект Закону України від 01.03.2019 № 10118 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65602
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії цькуванню (мобінгу) та іншим проявам упередженого ставлення в сфері праці: Проект Закону України від 19.03.2019 № 10118-2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65699
5. European Parliament resolution on harassment at the workplace (2001/2339(INI)) [Електронний ресурс]. – 2001. – Режим доступу до ресурсу: <file:///C:/Users/8E9B~1/AppData/Local/Temp/ce07720020328en01380141.pdf.en.pdf>.
6. Ordinance on Victimization at Work [Електронний ресурс]. – 2001. – Режим доступу: https://www.kth.se/polopoly_fs/1.527926.1550157127!/Provisions%20on%20measures%20against%20Victima.pdf
7. Lorho F. Bulling at work [Електронний ресурс] / F. Lorho, U. Hilp – Режим доступу до ресурсу: http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108_en.pdf.
8. Мобінг у трудових відносинах: що варто знати [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://sls-group.com.ua/mobing-u-trudovyh-vidnosynah-shho-var-to-znaty/>.
9. Кравченко О. Мобінг у трудовому праві / О. Кравченко. // Вісник АПСВТ. – 2018. – С. 90–91.
10. Сорокіна А. А. Мобінг та булінг в трудових відносинах / А. А. Сорокіна. // «Молодий вчений». – 2018. – №11. – С. 139–146.
11. Guerrero M. The development of moral harassment (or mobbing) in law in Sweden and France as a step towards EU legislation [Електронний ресурс] / Maria Isabel Guerrero – Режим доступу: https://www.bc.edu/content/dam/files/schools/law/lawreviews/journals/bciclr/27_2/10_FMS.htm.