

СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРАВА

**РЕФОРМУВАННЯ ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ
В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

МАТЕРІАЛИ

VI Міжнародної науково-практичної конференції
(Суми, 19–20 травня 2022 року)

Суми
Сумський державний університет
2022

СУЧАСНИЙ СТАН ПРОБЛЕМАТИКИ МОБІНГУ В РАМКАХ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Горячев В. С.

*аспірант кафедри АГПФЕБ ННІ права
Сумського державного університету*

Шейн Д. С.

*студент II курсу ННІ права
Сумського державного університету*

Науковий керівник: Миргород-Карнова В. В.

*к.ю.н., старший викладач кафедри АГПФЕБ ННІ права
Сумського державного університету*

Тенденції українського законотворчого процесу свідчать: держава намагається послідовно проводити політику із забезпечення конституційного права на повагу до честі й гідності особи. В січні 2019 року набрав чинності Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу» [1]. Наступним логічним кроком стало розроблення регламентації протидії мобінгу – цькуванню в трудових і службових правовідносинах.

Вперше детально й предметно мобінг як важливий елемент суспільної дійсності та сфери праці був описаний авторитетним шведським психологом Хансом Лейманном в 1984 р. у звіті з результатами дослідження про взаємозв'язок психологічної атмосфери на роботі й ефективності працівників (журнал «The National of Occupational Safety») [2, с. 228]. Його публікація містить наступне формулювання щодо пояснення поняття «мобінг»: «...це психологічний терор, який включає вороже і неетичне ставлення одного або кількох людей, що систематично повторюється, проти іншої людини, супроводжуючись соціальними конфліктами, агресивною поведінкою й не латентною нетерпимістю». Але загалом поняття «мобінг» є досить новим з точки зору поширення його використання. Початок його наукового вжитку хронологічно збігається з 90-ми роками ХХ ст., коли перед уже досить технологічним і глобалізаційним суспільством постали гострі питання щодо обмеженості робочих місць, посилення трудової конкуренції, акселерації потреби в не тільки професійно навчених спеціалістах, а й працівниках із відповідним рівнем етико-моральних якостей. Проте саме явище, котре цей термін позначає й узагальнює, існує напрочуд давно.

І. Лопушинський розглядає мобінг у двох вимірах: широкому та вузькому. Перший ознаменовує значення мобінгу як психологічне, економічне та інше насильство з метою приниження людської гідності підлеглих та найманих працівників з боку керівництва за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи [3, с. 104]. Тобто, в

такому разі мобінг докладно охоплює різноманітні варіанти дискримінації безпосередньо у трудовій сфері. У вузькому розумінні це поняття набуває більш прагматично-прикладний зміст: «...це цькування, психологічний тиск, форма зниження авторитету співробітника в колективі, що здійснюються зазвичай з метою його звільнення».

Так, подібні трактування й інтерпретації є доволі оціночними та нелінійними, хоча й пов'язані спільним концептуальним сенсом, що зводиться до неадекватної поведінки колективу стосовно якогось його сегменту чи окремо взятих осіб. Проте, звертаючись до першоджерела дефініції «мобінг» [3, с. 105], логічно висловити те, що останній як процес насамперед варіюється в тому діапазоні, котрий ситуативно спостерігається у тому чи іншому випадку під час трудових відносин. Звідси впливає те, що явище вкрай гостро пов'язане з усіма можливими формами вияву неповаги як до соціуму, так і до конкретних особистостей. Враховуючи те, що безпосереднім об'єктом дослідження є державно-службові відносини, ми розглядаємо мобінг передусім як явище серед кола носіїв владних повноважень.

Основними формами вираження мобінгу вважаються такі діяння: посягання на соціальні стосунки; публічні невдоволення, критика, присікування, висміювання, дорікання, цькування чи переслідування; заборона колегам розмовляти із суб'єктом, його бойкот; посягання на соціальний авторитет, насміхання чи поширення пліток; підозри в психічних розладах; насміхання над фізичними вадами, особистим життям, національністю, релігійними чи культурними уподобаннями чи переконаннями.

О. Трюхан розглядаючи значення й практичні способи захисту державних службовців від мобінгу на робочому місці вбачає мобінг у: дорученні робіт, які принижують почуття власної гідності; несправедливому й образливе оцінюванні роботи; сумнівах в рішеннях суб'єкта; сексуальних домаганнях, що стосується як чоловіків, так і жінок; запереченні ментальності, самоідентичності особи тощо [4, с. 131]. Цей перелік є невичерпним і наводить лише деякі потенційні видозміни мобінгу, в основі яких суб'єктивне ставлення, а не об'єктивна оцінка.

Мобінг регулярно стає основною причиною великої кількості звільнень з роботи, серйозних матеріальних втрат, тривалих судових спорів у трудовому юридичному полі, невтішних змін у психічному й ментальному здоров'ї постраждалих, а подекуди й самогубств [5, с. 44].

Мобінг шкодить не лише співробітнику-жертві, а й органам, уповноважених на практичне виконання завдань і функцій держави, що гальмує службово-професійний процес та забезпечення призначення державної служби. За статистикою, у країнах Західної Європи мобінгу зазнають майже 51 % працівників, при цьому в державно-

службовому секторі такий показник коливається в межах 55-65 % [6]. Водночас статистика опирається тільки на ті дані, що отримані від респондентів. В свою чергу останні не завжди бажають вказувати на цю проблему у зв'язку з можливими наслідками, оскільки багато працівників з цього приводу замовчують про випадки такого ставлення (інколи жертва просто полишає місце роботи, не афішуючи при цьому справжній мотив свого вчинку. Тому існує ризик, що це число насправді значно більше за наявні підрахунки.

Мобінг як соціально-правовий феномен є вкрай негативним та широко розповсюдженим явищем, боротьба з яким є особливо важливою в аспекті забезпечення безпечних психологічних умов праці і ефективного середовища діяльності осіб, що проходять державну службу. Питання профілактики й протидії мобінгу є не тільки питанням трудового й службового плану, а й загальносуспільного масштабу загалом, через що потребує виняткової уваги законодавця та належного нормативно-правового регулювання, що відповідатиме викликам і наслідкам мобінгу.

Провідне місце в системі регламентації безпечних психологічних умов праці на державній службі належить Конституції України як Основному Закону та акту прямої дії: стаття 43 встановлює право кожного на належні, безпечні і здорові умови праці, що впливає, в тому числі, із визнання людини, її життя і здоров'я, недоторканності і безпеки найвищою соціальною цінністю.

На рівні кодифікацій нішу даного питання, цілком логічно, заповнює Кодекс законів про працю України, де у ст. 2 зазначається про «...право на здорові і безпечні умови праці», а в ст. 153 уточнюється наступне «...на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці» [7].

У вітчизняних наукових колах неоднозначність поняття «належних умов праці» в розрізі мобінгу на державній службі розглядає у своїй роботі І. Сахарук. Розглядаючи «належні умови праці» як чинник, що оптимізує функціонування державної служби, автор стверджує, що вживане законодавцем формулювання є надмірно оціночним, потрібним ступенем не опрацьованим і не конкретизованим у національному законодавстві [8, с. 167].

Подібні погляди має Л. Червінська [9]. Науковиця констатує й вказує на прямий зв'язок між дефіцитом нормативної уваги до мобінгу та ролі психологічної атмосфери на державній службі і зростанням динаміки його поширення.

Окрему позицію у цьому питанні займає Закон України «Про охорону праці» № 2694-ХІІ від 14.10.1992 р. [10], оскільки останній визначає відправні засади й фундаментальні ідеали функціонування державної політики в галузі охорони праці, у тому

числі й створенні належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.

Що стосується вузькогалузевого сегменту нормативно-правових актів (безпосередньо пов'язаних із проблематикою безпечних психологічних умов праці на державній службі), то в його рамках лівова частка офіційних вищезазначених тверджень дублюються, без якоїсь деталізації чи пояснення. Приміром, відповідно до ст. 55 Закону України «Про державну службу» № 889-VIII від 10.12.2015 р. керівник державної служби повинен створювати здорові та безпечні умови, необхідні для належного виконання державними службовцями своїх обов'язків [11], а згідно з пунктом 1 розділу VII наказу Національного агентства України з питань державної служби № 50 від 03.03.2016 «Про затвердження Типових правил внутрішнього службового розпорядку» «...орган державної влади зобов'язаний забезпечити безпечні умови праці, належний стан засобів протипожежної безпеки, санітарії і гігієни праці» [12].

Отже, в Україні існують певні правові норми щодо регламентації безпечних психологічних умов праці на державній службі. Проте вони характеризуються низкою недоліків: мізерним рівнем конкретизації й пояснення, що є необхідним для нормального правозастосування; перевантаженням оціночних понять; відсутністю дієвої бази для забезпечення ефективної реалізації профілактики й протидії мобінгу на державній службі. Низькі якість та ступінь нормативно-правової регламентації мобінгу зумовлено недооцінкою цього явища, відсутністю необхідного дослідження цього соціально-правового феномену. Головною проблемою формування спеціального законодавства є визначення «мобінгу» та його ознак. Цей аспект є надзвичайно важливим, оскільки при доказуванні мобінгу в суді необхідно точно кваліфікувати чи є зазначені факти проявами мобінгу чи ні. Як правило, доказами наявності таких фактів є слова потерпілого, а тому необхідно деталізувати мобінг, щоб уникнути можливих зловживань правом.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню): Закон України від 18.12.2018 № 2657-VIII. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-19#Text> (дата звернення: 19.04.2022).
2. Грекова М. М., Греков Є. А., Галеев Я. В. Відповідальність роботодавця за мобінг: національне законодавство та світовий досвід. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 8. 2020. С. 227-235.

3. Лопушинський І. П. Мобінг (цькування) в управління персоналом: механізми правового врегулювання в Україні та світі. *Вісник Національного університету цивільного захисту України*. № 1 (14). 2021. С. 102-116.
4. Трюхан О. А. Захист державних службовців від мобінгу на робочому місці: теоретико-правовий аспект. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. № 4 (25). 2017. С. 42-46.
5. Тимофєєва Л. Ю. Мобінг у контексті євроінтеграційної кримінально-правової політики. *Держава та регіони. Серія: Право*. № 3 (65). 2019. С. 247-253.
6. Mobbing and harassment: Staffordshire University. URL: <https://www.staffs.ac.uk/students/support/equality-diversity-inclusion/equality-issues/bullying-and-harassment>.
7. Кодекс законів про працю: Закон України від 23.07.1996 № 322-08. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n22> (дата звернення: 19.04.2022).
8. Сахарук І. С. Правові основи забезпечення безпечних та здорових умов праці згідно зі стандартами МОП у XXI столітті. *Часопис Київського університету права*. № 3. 2019. С. 165-171.
9. Червінська Л. П. Мобінг персоналу як соціальне явище організації. 2018. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/24762/Chervinska128.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
10. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 19.04.2022).
11. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 19.04.2022).
12. Про затвердження Типових правил внутрішнього службового розпорядку: наказ Національного агентства України з питань державної служби № 50 від 03.03.2016. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0457-16#Text> (дата звернення: 19.04.2022).