

МОБІНГ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

MOBBING IN LABOUR LEGISLATION

Олена Кравченко

*Канд.юрид.наук, завідувачка кафедри цивільного та трудового права
Академії праці, соціальних відносин і туризму*

Olena Kravchenko

*PhD in Law, Head of Civil and Labour Law Department,
Academy of Labour, Social Relations and Tourism*

Ключові слова: мобінг, моральне переслідування, психологічний терор
Key words: mobbing, moral persecution, psychological terror

Повага до людини, що виконує свою трудову функцію, надає галузі трудового права гуманістичний характер.

У 80-х роках ХХ століття було вперше запропоновано визначення «мобінгу» Х.Лейманом у своїй монографії «Мобінг, переслідування на роботі». На його думку, це психологічний тиск на робочому місці, що виявляється у чварах, цькуванні, підсиджуванні, плітках, інтригах, хамстві, емоційному насильстві, сексуальному домаганні тощо [1].

Мобінг провокує звільнення з роботи, судові процеси, неврози, суїциди і матеріальні втрати. За оцінками експертів, звільнення працівників, пов'язані з утисками на робочому місці, обходяться економіці Німеччини майже в 50 млн. євро на рік.

Це явище характерне як для державних установ, так і для приватних фірм. На робочому місці від нього страждають чоловіки і жінки, досвідчені професіонали і молоді працівники. Було встановлено, що в деяких країнах, де рівень безробіття сягає критичної відмітки, від мобінгу страждає до 17% співробітників окремих фірм.

Мобінг шкодить не лише співробітнику-жертві, а й фірмі, тому що гальмує робочий процес. За оцінками німецьких фахівців, фіксована шкода від психотерору в середній західноєвропейській фірмі становить 25-75 тисяч євро на рік.

За статистикою, у країнах Західної Європи мобінгу зазнають майже 20% працівників. Статистика опирається тільки на точні дані, отже, існує ризик, що ця цифра насправді більша, бо багато працівників з цього приводу мовчать або просто полишають місце роботи, не вказуючи на справжню причину.

Найпоширенішими проявами цього негативного явища є босинг та булінг. Перший має місце у разі, якщо керівник шляхом зловживання владою тисне на окремого працівника або на увесь колектив. Останній же полягає у жорстокості, приниженні честі та гідності, безпідставному вказуванні на службову некомпетентність з боку трудового колективу чи роботодавця.

Стаття 2 Кодексу законів про працю України закріплює право на здорові та безпечні умови праці як одне з основних трудових прав працівників.

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

Закон України «Про засади протидії та запобіганні дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. згадує про 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 чи групи осіб напруженої, ворожої або зневажливої атмосфери. Якщо зробити аналіз цього положення, то воно хоча і наближене до суті мобінгу, але не закріплює жодної форми протидії ньому, тому є значною мірою декларативним.

Не знайдемо ми ні поняття, ні механізмів захисту від мобінгу і у проекті Трудового кодексу №1658 від 27.12.2014 року. Отже, наразі в Україні відсутні правові шляхи боротьби з психологічним тиском на роботі.

Звернувшись до міжнародної практики, можна побачити, що захист від цього негативного явища здійснюється шляхом гарантування та забезпечення права на справедливі та безпечні умови праці.

У Франції було прийнято спеціальний Закон «Про захист працівників від морального переслідування на робочому місці». Підписання антимобінгових угод є поширеним у Німеччині. До цього ж, відповідальність за мобінгові дії передбачена у трудовому договорі, тому роботодавець виплачує постраждалому значне матеріальне відшкодування. Важлива роль відводиться діяльності профспілок [2]. У Швеції, окрім законодавчих актів, значного розповсюдження набула соціальна реклама. Кодекс праці Республіки Польща зобов'язує роботодавця протидіяти мобінгу як негативному явищу в службово-трудових відносинах [3].

Національне законодавство потребує змін та реформ, що стосуються протидії утворення та розповсюдження мобінгу. Пропонуємо наступні зміни до законодавства України.

1. Внести у проект Трудового кодексу України поняття мобінгу як «колективного психологічного терору, цькування будь-кого із працівників з боку його колег, підлеглих чи начальства, шляхом поширення чуток, соціальної ізоляції чи особливого приниження, з метою змусити звільнитися з роботи», та встановити матеріальну відповідальність за вчинення таких дій.

2. Заборонити мобінг у внутрішніх нормативно-регуляторних актах, створення спеціальних комісій, які будуть боротися з його проявами і залучати профспілкові органи та представників трудового колективу.

3. Ввести санкції за демонстрацію проявів мобінгу у колективі.

4. Зобов'язати проводити інформування (навчальні семінари тренінги) про способи захисту порушених прав працівників.

Законодавче закріплення обов'язку роботодавця протидіяти мобінгу та встановлення відповідальності за такі дії стане прямим втіленням принципу гуманізму у національне трудове законодавство.

Перелік літератури та джерел інформації

1. Чередніченко Н.А. Мобінг і булінг у трудовому процесі // Право і безпека. 2012. №5. С. 285.
2. Шамшиева А.В., Юричка Ю.И. Моббинг как форма проявления межличностного конфликта в организации: // Психолого-педагогические проблемы личности и общества: м-лы межд. научно-практ. конф. (20.02.2014 года). Днепропетровск, 2014, С. 112-114.
3. Коляда Т.А. Моббінг у трудових (службово-трудових) відносинах: до постановки проблеми // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. 2010. № 2 (49). С. 270.