

**Сербина Н. В.**

*кандидат юридичних наук,*

*головний спеціаліст відділу забезпечення діяльності тренінгового центру*

*Тренінговий центр прокурорів України*

## МОБІНГ ЯК ФОРМА ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ

**Постановка проблеми.** Реалії сьогодення визначають поведінку людини як таку, що перебуває в постійній динаміці та комплексних взаємовідносинах із іншими людьми. В процесі таких комунікацій та взаємодій людина реалізує свої права та свободи, гарантовані їй законодавством. На жаль, наразі в світі спостерігається загрозлива тенденція щодо все частішого утиску та нівелювання рівності принципів права для всіх членів суспільства, посилення дискримінації в усіх сферах життя людини та сфері праці зокрема. З приводу цього, досить влучно у своїх наукових працях О. В. Кравченко підкреслює, що повага до людини, яка виконує свою трудову функцію, надає галузі трудового права гуманістичний характер. Але на практиці все частіше в сфері трудових відносин проявляється таке поняття як «мобінг», який шкодить не тільки співробітнику-жертві, а й фірмі, тому що гальмує робочий процес [1, с. 91]. Не можливо не погодитись із таким твердженням, адже мобінг як форма дискримінації та утиску трудових прав людини є фактором, що наносить комплексну шкоду усій економіці країни. Досить влучною з приводу цього є думка і Д. Г. Тініна, який у своїх наукових працях зауважує, що розповсюдження мобінгу у сфері праці показує беззахисність найбільш вразливих категорій населення перед посиленням трудової експлуатації, падінням соціального статусу та браком товариської підтримки. Хижацькі закони ринкової системи диктують хижацьку поведінку учасників ринку праці, які перебувають у страху втрати джерел до

існування [2, с. 172]. Враховуючи викладене, варто зауважити, що визначальним фактором, що спричиняє виникнення мобінгу всередині установи чи підприємства є рівень соціального виховання людей та наявність морально-етичних якостей. Тому, виходячи з цього, мобінг – є складним суспільно-економічним явищем, окремою формою дискримінації, яка потребує вивчення та удосконалення, адже є однією із головних та найбільш руйнівних форм дискримінації трудових прав працівників. При цьому варто зауважити, що мобінг не є прямо залежний від соціального статусу людини та може виникати у підприємствах та установах усіх форм власності та наносити колосальну шкоду цілим галузям економіки країни.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Протягом останніх десятиліть поняття мобінгу та схожих правових явищ, а також шляхи їх подолання у своїх наукових працях неодноразово досліджували такі вчені як: В. В. Гончарук, Ю. М. Гришина, К. О. Дробинська, М. І. Іншин, О. В. Качмар, Т. А. Коляда, В. А. Оверчук, С. Г. Рудакова, О. І. Сердюк, О. В. Тищенко, Л. П. Червінська, Н. А. Чередніченко, Н. М. Швець, О. М. Ярошенко ін. Проте, незважаючи на ряд наукових досліджень у вказаній сфері, проблема правового регулювання мобінгу в сфері трудових відносин залишається актуальною та потребує нових підходів до її вирішення.

**Невирішені раніше проблеми.** Проблеми мобінгу були відомі завжди, однак особливого поширення набули в останні десятиріччя, що

пов'язано з інтенсивними процесами стратифікації суспільства, утворення офісних і бізнесових компаній, де, безумовно, домінуювальну роль відводять їх одноосібному керівництву, а також зі зростанням професійної й міжособистісної конкуренції та відсутністю достатнього рівня контролю і відповідальності за порушення прав кожного на самовираження, самореалізацію і повагу власної гідності [3, с. 33]. Тому, конфліктні ситуації, які виникають в процесі реалізації людиною своїх прав на працю та справедливу винагороду за таку працю, є вкрай складною сферою для дослідження адже в такому контексті негативному впливу піддається цілий комплекс різного роду чинників, зокрема соціологічних, економічних, морально-етичних та психологічних. При цьому, права людини, яка є найманним працівником, досить часто порушуються цілеспрямовано, щоб не дати їй можливості досягти певного становища на підприємстві чи в організації. Критичною може бути ситуація, за якої тиск на особу здійснюється з метою доведення її до стану, за якого вона не може виконувати свої прямі посадові обов'язки, аж до звільнення. Найбільш суспільно небезпечним наслідком може стати навіть самогубство особи, яка піддавалася таким утискам [4, с. 22]. Таким чином, варто підкреслити, що в основі дестабілізації всередині робочого колективу лежить насамперед наявність психологічного тиску, несприятливого соціального-психологічного мікроклімату. Це в свою чергу призводить до деструктивних наслідків, таких як зниження продуктивності праці, невиконання планових та фактичних показників роботи як окремого відділу так і бізнесу в цілому. І враховуючи те, що на сьогоднішній день мобінг, як негативне соціально-психологічне явище у сфері праці є досить новим та до кінця не вивченим питанням, варто виокремити ряд проблем, які зумовили його вивчення. Так, серед основних є: відсутність чітких та зрозумілих механізмів, що визначають мобінг, як негативне явище, неоднозначна нормативно-правова

база його тлумачення та національний менталітет замовчування проблеми та намагання все вирішити наодинці.

**Метою статті** є дослідження проблем правового регулювання мобінгу у сфері трудового права. Для досягнення поставленої мети у статті здійснюється аналіз наукових праць, які визначають поняття мобінгу, як соціального явища, його сутності, наслідків та основних шляхів подолання.

**Виклад основного матеріалу.** Поняття «мобінг» набуває стрімкого розповсюдження в сучасному світі, де існує велика конкуренція, обмеженість ресурсів, соціально-політичні катаклізми та нерівномірне збагачення окремих верств населення. Так, одним із перших це поняття запропонував шведський учений Хайнц Лейманн і описав його як психологічний терор, що включає систематично повторюване вороже й неетичне поведіння одного або кількох людей, спрямоване проти іншої людини [5, с. 121–122]. Деякі вчені, які працюють над цією проблемою, зокрема Н.В. Замятіна та Г.В. Долга, визначають мобінг як деструктивну стратегію поведінки персоналу, що призводить до гострого міжособистісного конфлікту, який відрізняється своєю специфічністю та тривалістю і спрямований проти окремого співробітника та/або керівником [6, с. 99]. Отже, зазначимо, що у вузькому розумінні мобінг – це форму утиску, приниження та відкритої зневаги в робочому колективі. Як більш широке поняття мобінг – це крайня форма дискримінації прав людини у сфері праці, систематичне та цілеспрямоване знищення нормального психологічного стану жертви з метою нівелювання її авторитету в професійному середовищі, подальшої зміни місця роботи або навіть доведення до самогубства. І як відзначає О. В. Качмар, мобінг передбачає постійну негативну увагу або критику, ізоляцію особи від суспільних контактів, поширення неправдивої інформації [7, с. 59].

Поряд із думками науковців, визначення мобінгу знаходить своє відображення і в Кодексі законів про працю України. Так,

згідно 2<sup>2</sup>КЗпП України мобінг визначається як «систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на пониження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність» [8]. Отже, мобінг спрямований на одного працівника, супроводжується створенням угруповань в організації, залученням до психологічного тиску на працівника інших членів організації. При цьому, основними механізмами розвитку мобінгу є, як правило, заздрощі та конкуренція, страх, неприйняття інакшості, бажання підкорити когось власній волі (самоствердитись у ролі сильного і авторитетного), витіснити когось із групи (колективу), принизити. До основних засобів мобінгу належать штучно створені інтриги, пліткування, донесення до значимих осіб у групі неправдивої і спеціально викривленої інформації, поширення безпідставних чуток, систематична публічна критика і осмикування (з будь-яких причин), маніпулювання і залякування, необ'єктивно низька або негативна оцінка процесу діяльності або ж виконаної роботи, ігнорування, умисне замовчування чи невизнання досягнень і успіхів – натомість акцентування на якихось невдачах, навіть якщо вони є незначними (тим самим формування у жертви образу невдахи, некомпетентної чи просто поганої людини), систематичне нав'язування їй своїх поглядів та способу життя, перенавантаження різними завданнями, блокування ініціатив, налаштування проти неї групи, сексуальні домагання, соціальна ізоляція тощо [9; с. 9]. Відтак, визначаючи сутність мобінгу, доцільним є виокремлення його причин виник-

нення. Так, на думку, В. А. Оверчукдо вказаних причин можна віднести: 1) зовнішня для колективу кризова ситуація; 2) конкуренція за вакантне місце; 3) заздрість як прояв латентної агресії; 4) страх втратити роботу; 5) страх виявлення корпоративних махінацій; неприйняття «інших» людей (провінціалів, осіб із інвалідністю, іноземців тощо), які мають відмінні політичні та соціальні переваги; 6) відсутність зворотного зв'язку між працівниками; погана організація інформаційних потоків на підприємстві [10, с. 187]. Аналізуючи вищезазначені причини, які призводять до мобінгу, варто зазначити, що ми поділяємо позицію автора. При цьому варто зауважити, що така велика кількість причин виникнення мобінгу тільки підтверджує той факт, що дана форма дискримінації у сфері праці є недооціненою з точки зору шкоди, яку вона заподіює в суспільстві в цілому. Потребує уваги і думка О. В. Тищенко, згідно якої в підґрунтя цієї добросчесної боротьби покладено конкуренцію між колегами по роботі, і хоча успіх спільної справи повинен об'єднувати, працювати на створення єдиної команди односторонньо, цього якраз не відбувається, а феноменальність ситуації полягає в тому, що успішність одного колеги породжує в інших відчуття заздрощів [11, с. 63-64]. В доповнення варто зазначити, що атмосфера нездорових заздрощів у професійному колі в межах одного колективу, являє собою парадоксальну ситуацію, коли успішність одних є причиною мобінгу з боку їх колег. Відтак, враховуючи вищевикладене, можна з впевненістю сказати, що боротьба з мобінгом передбачає передусім розуміння сутності цього явища, усвідомлення відповідальності за його подолання, визначення способів протидії.

Так, В. В. Гончарук у своїх працях приходить до висновку, що для протидії мобінгу в Україні насамперед необхідно визнати наявність цієї проблеми [12, с. 74]. Професор Лейманн у своїх роботах пропонував цілу низку заходів, які могли б протистояти поширенню даної проблеми на підприєм-

ствах. В його алгоритмі було зазначено про погодження сторін на примирення; застосування посередників, які б представляли інтереси сторін; знеособлення конфлікту шляхом переходу від особистих інтересів до реальних причин конфлікту; процес переговорів з метою пом'якшення очікувань сторін; укладання угоди; надання психологічної допомоги потерпілому [4, с. 122–123]. Аналізуючи думки вчених та науковців, також варто відзначити, що у питаннях протидії мобінг базисом слугує стаття 21 Конституції України, згідно якої «всі люди є вільними і рівними у своїй гідності та правах» та стаття 28, яка передбачає гарантує кожному право на повагу до його гідності [13]. Підсумовуючи викладене, варто зробити акцент на тому, що самих лише заходів демократичного та превентивного характеру для вирішення проблеми мобінгу буде недостатньо. Як результат, необхідна комплексна система дієвих штрафних санкцій, які будуть давати позитивний ефект в боротьбі із цим ганебним явищем.

Згідно Закону України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 01.12.2022 № 2806-IX [14] встановлено наступні штрафні санкції, а саме: «Вчинення мобінгу (цькування) працівника – тягне за собою накладення штрафу на громадян від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до тридцяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб – від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин. Діяння, передбачене частиною першою цієї статті, вчинене групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж порушення, – тягне за собою накладення штрафу на громадян від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від

тридцяти до п'ятдесяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб – від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин» [14]. На нашу думку, існуюча система штрафів за вчинення дій, котрі підпадають під законодавче визначення мобінгу, незважаючи на їх нещодавне закріплення, є вкрай неефективною. Величина штрафів, які визначені законом, за вперше скоєне порушення та повторні правопорушення, прив'язані до розміру неоподаткованого мінімуму, а відтак не спричиняють необхідного карально-виховного впливу на особу, що вчинила такі протиправні дискримінаційні дії.

Враховуючи усе вищевикладене, пропонуємо наступні кроки на шляху зниження мобінгу у сфері праці: 1) закріпити в Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI мобінг як одну із форм дискримінації; 2) розробити методологічно – роз'яснювальний матеріал, що визначатиме мінімальний перелік доказової бази, яка має бути зібрана для написання заяви про вчинення мобінгу; 3) збільшення штрафів за вчинення такого правопорушення як мобінг, прив'язавши його розрахункову базу до мінімальної заробітної плати на момент правопорушення. На нашу думку, це буде цілком логічним кроком, адже, в першу чергу, мобінг це одна з форм дискримінації у сфері праці, а відтак особа-жертва підпадає під потенційну загрозу втрати як роботи, так відповідно і заробітку; 4) зобов'язати проводити профілактично-роз'яснювальну роботу по унеможливленню проявів мобінгу у будь якій його формі на підприємствах, де вже було зафіксовано такі випадки. При цьому вказані функції необхідно покласти на органи профспілки або ж, за відсутності останніх, на співробітників кадрової служби.

**Висновки.** Підсумовуючи усе вищевикладене, варто підкреслити наступне. Мобінг –

це форма дискримінації прав людини у сфері праці. На жаль, даний ганебний прояв утиску та систематичного приниження людини в трудовому колективі має місце і в Україні. Нормативно-правова база, яка регулює питання визначення та притягнення до відповідальності винних у мобінгу працівників перебуває на етапі становлення та приведення у відповідність європейським та світовим стандартам. Проте, на даний час вітчизняне законодавство залишається ще не досконалим та не зменшує загрозливу величину проблеми такого дискримінаційного прояву в сфері

праці як мобінг. Профілактична робота по присіканню мобінгу на підприємствах практично не ведеться, збір та оформлення належним чином доказової бази для передачі прецедентів по мобінгу до органів суду є дуже складним та невизначеним процесом, специфіка національного менталітету замовчування існуючої проблеми всередині трудових колективів також не сприяє вирішенню проблем мобінгу, система штрафів, що існує в законодавстві є недостатньою для реалізації відчутного виховного ефекту, а відтак потребує негайного перегляду в сторону збільшення.

### **Анотація**

У статті досліджено сутність та особливості мобінгу, як однієї із форм дискримінації у трудовому праві. Наведено думки різних науковців щодо визначення поняття мобінгу. Виокремлено основні види мобінгу, причини його виникнення, індикатори прояву та наслідки для діяльності як для самого підприємства, так і для працівника. Автором акцентовано увагу, що основними механізмами розвитку мобінгу є, як правило, заздрощі та конкуренція, страх, неприйняття змін, бажання підкорити когось власній волі, тобто самоствердитись у ролі сильного і авторитетного, витіснити когось із групи (колективу), принизити. Виокремлені основні засоби мобінгу, серед яких важливе місце належить штучно створеним інтригам, пліткуванню, донесення неправдивої і спеціально викривленої інформації, поширення безпідставних чуток, систематична публічна критика і осмикування, маніпулювання і залякування, не об'єктивно низька або негативна оцінка процесу діяльності. В ході дослідження сформульовані основні шляхи подолання мобінгу, серед яких автором виокремлено такі: 1) закріпити в Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» мобінг як одну із форм дискримінації; 2) розробити методологічно – роз'яснювальний матеріал, що визначатиме мінімальний перелік доказової бази, яка має бути зібрана для написання заяви про вчинення мобінгу; 3) збільшити розмір штрафів за вчинення такого правопорушення як мобінг прив'язавши його розрахункову базу до мінімальної заробітної плати на момент правопорушення; 4) зобов'язати проводити профілактично-роз'яснювальну роботу по унеможливленню проявів мобінгу у будь-якій його формі на підприємствах, де вже було зафіксовано випадки мобінгу.

У статті визначено, що нормативно-правова база, яка регулює питання визначення та притягнення до відповідальності винних у мобінгу працівників перебуває на етапі становлення та приведення у відповідність європейським та світовим стандартам.

**Ключові слова:** мобінг, психологічний тиск, дискримінація, причини мобінгу, індикатори виникнення, подолання мобінгу.

### **Serbyna N. V. Mobbing as a form of discrimination in the field of labor and ways of its overcoming**

#### **Summary**

The article examines the essence and features of mobbing as one of the forms of discrimination in labor law. The opinions of various scientists regarding the definition of the concept of mobbing are given. The main types of mobbing, the causes of its occurrence, indicators of manifestation and

consequences for the activity both for the enterprise itself and for the employee are highlighted. The author emphasized that the main mechanisms of the development of mobbing are, as a rule, envy and competition, fear, rejection of changes, the desire to subjugate someone to one's own will, that is, to assert oneself in the role of a strong and authoritative person, to displace someone from the group (collective), to humiliate. The main means of mobbing are singled out, among which an important place belongs to artificially created intrigues, gossip, reporting false and specially distorted information, spreading baseless rumors, systematic public criticism and slander, manipulation and intimidation, not objectively low or negative assessment of the activity process. In the course of the study, the main ways of overcoming mobbing were formulated, among which the author singled out the following: 1) enshrine mobbing as one of the forms of discrimination in the Law of Ukraine "On Principles of Prevention and Counteraction of Discrimination in Ukraine"; 2) develop methodologically – explanatory material that will determine the minimum list of the evidence base that must be collected for writing a statement about the commission of mobbing; 3) increase the amount of fines for committing such an offense as mobbing by tying its calculation base to the minimum wage at the time of the offense; 4) oblige to carry out preventive and explanatory work to prevent the manifestation of mobbing in any of its forms at enterprises where cases of mobbing have already been recorded.

The article determines that the legal framework that regulates the issue of identifying and prosecuting those guilty of mobbing employees is at the stage of formation and bringing it into line with European and world standards.

**Key words:** mobbing, psychological pressure, discrimination, causes of mobbing, indicators of occurrence, overcoming mobbing.

#### Список використаних джерел:

1. Кравченко О. В. Мобінг у трудовому праві. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2018. № 3. С. 90–91.
2. Тінін Д. Г. Поняття та сутність мобінгу, шляхи його подолання. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2021. № 1(110). С. 171–175.
3. Сорока О. В. Сутність, наслідки та профілактика мобінгу у трудових колективах. *Сборник научных трудов SWorld. Современные направления теоретических и прикладных исследований-2013* : материалы международной научно-практической конференции. Одеса, 2013. Вип. 1. Т. 32. С. 32–38.
4. Алексєнко Т. Ф. Булінг і мобінг: причини розвитку і шляхи профілактики. *Особистість у просторі виховних інновацій* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Івано-Франківськ, 2018). С. 19–25.
5. Leymann H. Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*. 1990. 5(2). P. 119–126.
6. Замятіна Н. В., Долга Г. В. Теоретичні аспекти явища мобінгу у трудових колективах. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки*. 2015. Вип. 3. С. 98–106.
7. Качмар О. В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2016. № 14. С. 58–61.
8. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 17.02.2023).
9. Olweus D. (1978) Aggression in the schools: *Bullies and whipping boys*. Oxford, England: Hemisphere xiii, 218 p.

10. Оверчук В. А. Мобінг як форма психологічного насилля в трудовому колективі. *Збірник наукових праць «Теорія і практика сучасної психології»*. 2019. № 1. С. 185–189.
11. Тищенко О. В. Явище мобінгу в трудових правовідносинах: реалії сьогодення. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2008. № 6(80). С. 62–68.
12. Гончарук В. В. Протидія мобінг у трудових правовідносинах. *Вісник ХНУВС*. 2020. № 3(90). С. 70–77.
13. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. *Відом. Верховн. Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
14. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 01.12.2022 № 2806-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-20#Text>