

УДК 349

DOI <https://doi.org/10.32782/ln.2024.22.2.18>

## БАЛАНС АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ТА КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ МОБІНГУ В УКРАЇНІ

**Орловська І.Г.**

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри галузевого права та загальноправових дисциплін Інституту права та суспільних відносин Закладу вищої освіти «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна»  
e-mail: orlovska27-09@ukr.net  
ORCID - <https://orcid.org/0000-0001-9266-7416>*

**Фаст О.О.**

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри галузевого права та загальноправових дисциплін Інституту права та суспільних відносин Закладу вищої освіти «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна»  
e-mail: pravofast@gmail.com  
ORCID - <https://orcid.org/0000-0001-9919-5730>*

Стаття 28 Конституції України гарантує право кожного на повагу до його гідності. Ніхто не може бути підданий катуванню, жорстокому, нелюдському або такому, що принижує його гідність, поводженню чи покаранню [1]. Однак час від часу у суспільстві з'являються різного роду негативні явища, такі як: образи, погрози, глузування, ізоляція, бойкот, розповсюдження неправдивих чуток, утиск та навіть дискримінація тощо, що однозначно мають негативний вплив на фізичний чи емоційний стан людей.

В.В. Левкулич зазначає, що у філософсько-правових концепціях минулого простежується взаємозв'язок людини та держави, що розкриває вплив принципу соціальної рівності на розбудову держави, зміст її політичних завдань, ставлення до людини та задоволення її потреб. У цьому контексті категорія рівності відіграє важливу методологічну роль у процесі постійних намагань удосконалити суспільні відносини з метою побудувати таке суспільство та державу, які були б макси-

мально наближені до свого ідеалу [2, с. 129].

Сьогодні з цією метою ведеться боротьба із дискримінацією у багатьох сферах життєдіяльності суспільства, у т.ч. і в сфері праці.

Право всіх осіб на захист від дискримінації є універсальним правом, визнаним Загальною декларацією прав людини, Пактами ООН про громадянські і політичні права та про економічні, соціальні і культурні права, а також Європейською конвенцією про захист прав людини та фундаментальних свобод. Конвенція № 111 Міжнародної організації праці забороняє дискримінацію у сфері зайнятості та професійної діяльності. Ще на початку 90-х років Кодекс законів про працю України було доповнено статтею 2<sup>1</sup> щодо забезпечення рівності трудових прав усіх громадян.

На європейському рівні питання дискримінації у сфері праці знайшло відображення у низці актів Ради Європи та Європейського Союзу. Так, Європейською соціальною хартією (переглянутою) від 3 травня 1996 року було визначено обов'язок держави забезпе-

чити ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі. У цьому контексті наша держава, ратифікувавши Європейську соціальну хартію (переглянуту), взяла на себе зобов'язання, консультируючись з організаціями роботодавців і працівників, сприяти запобіганню систематичним непорядним або явно негативним та образливим діям щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки [3].

Також відзначимо Хартію основних прав Європейського Союзу від 07 грудня 2000 року, де закріплено недоторканість людської гідності та гарантовано людині право на повагу до її фізичної та психічної недоторканності [4] та директиви Ради від 12 червня 1989 року № 89/391/ЄЕС «Про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі» [5] та від 27 листопада 2000 року № 2000/78/ЄС «Про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності». Остання закріплює впровадження в державах-членах принципу однакового ставлення у сфері праці та зайнятості, визначаючи небажану поведінку з метою пониження гідності особи та створення напруженої, ворожої, зневажливої, принизливої або образливої атмосфери як утиск працівника, що вважається формою дискримінації у сфері зайнятості та професійної діяльності. У цьому контексті поняття утиску може бути визначене відповідно до національного права і практики держав-членів [6].

Водночас Міжнародна організація праці (далі - МОП), як спеціалізована установа ООН, яка відповідає за розроблення міжнародних стандартів у сфері праці і здійснює нагляд за їх дотриманням, зазначає, що останніми роками почастишали повідомлення про таку форму систематичного колективного насильства на робочих місцях, як мобінг. Зазначене передбачає об'єднання у групи та психологічне переслідування працівника,

наприклад, шляхом постійних негативних зауважень чи критики, ізоляції, поширення пліток або висміювання відповідної особи. Мобінг складається з повторюваних дій, які самі по собі можуть здаватися незначними, але які в сукупності становлять серйозну форму насильства та можуть мати дуже серйозні наслідки [7].

В опитувальнику «Насильство на робочому місці в секторі охорони здоров'я», розробленому спільно МОП та Всесвітньою організацією охорони здоров'я, психологічне насильство (емоційне насильство) визначено як навмисне застосування сили, включаючи погрозу фізичною силою, проти іншої особи або групи осіб, що може призвести до шкоди фізичному, психічному, духовному, моральному або соціальному розвитку. Воно включає словесні образи, буллінг/мобінг, переслідування та погрози. Буллінг/мобінг визначається як повторювана та тривала поведінка шляхом мстивих, жорстоких або зловмисних дій, що принижують або підривають репутацію окремої особи чи групи працівників [8].

Л.П. Гаращенко зазначає, що у 1998 році Міжнародна організація праці поставила мобінг на один щабель поруч із згвалтуванням і вбивством, що ще раз підкреслює руйнівні, негативні наслідки цього явища для людини [9, с.96].

Крім того, у 2019 році було прийнято Конвенцію МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці [10] та супровідну Рекомендацію МОП № 206 [11], які стали першими міжнародними трудовими нормами, що забезпечують загальну основу для запобігання та викорінення насильства та домагань у сфері праці, включаючи гендерно-обумовлені насильство та домагання.

На думку авторів посібника «Протидія мобінгу (цькуванню) в Україні», мобінг (цькування) є актуальним соціальним явищем, яке притаманне трудовому праву і є законодавчо визначеним правовим явищем. Мобінг чи босінг слід визначати як одну з форм дискримінації, що проявляються через утиск працівника [12, с.9].

Що ж до України, то лише у 2022 році у правовому полі з'явилося поняття «мобінг». Відповідно до статті 2<sup>2</sup> Кодексу законів про працю України мобінг (цькування) визначено як систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження 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. Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є: створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги); безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця); нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту; нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації; безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень); необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу [13].

Практично одночасно було прийнято Закон України від 1 грудня 2022 року № 2806-IX

«Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», яким було доповнено главу 14 Кодексу України про адміністративні правопорушення статтею 173<sup>5</sup> «Мобінг (цькування) працівника» [14].

На думку О.В. Ярошук, явище мобінгу характеризується високим рівнем латентності; більшість жертв мобінгу переживають заподіяні їм образи у трудовому колективі мовчки і швидше за ухвалюють рішення про звільнення і у такий спосіб позбавляються страждань від цькувань та пригнічень [15, с.216].

А.Г. Дудко та О.Г. Стрельченко, формулюючи адміністративно-правову характеристику поняття «мобінгу», зазначили, що законодавче закріплення «мобінгу» має суттєве значення для антимобінгової програми в Україні. Проте існують значні недоліки, які обмежують діяльність уповноважених органів для притягнення особи до відповідальності та вірної кваліфікації діяння, яке підпадає під ознаки правопорушення. Вчені сформуливали авторське бачення дефініції «мобінг» як цілеспрямований тривалий (систематичний) психологічний та/або економічний тиск, який застосовується до працівника у межах трудових відносин, з метою завдання певної шкоди працівнику та створення відповідних умов, щоб він звільнився з займаної посади [16, с.63].

Як бачимо із наведеного вище, чимало наукових праць, присвячених тематиці мобінгу, з'явилося в останні роки. У них зазначаються такі його негативні наслідки як: психологічні розлади (депресія, тривога, страх), зниження працездатності, погіршення здоров'я, відсутність бажання працювати, звільнення з роботи, а у деяких випадках навіть самогубство. Водночас із запровадженням правового явища «мобінг» було визначено, що особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та

контролю за додержанням законодавства про працю (таким органом є Державна служба України з питань праці – прим. авторів), та/або до суду (частина п'ята статті 2<sup>2</sup>) [13].

Відповідно до статті 141 та частини другої статті 158 Кодексу законів про працю України на роботодавця покладено ряд зобов'язань, а саме: правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту, вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) [13].

На нашу думку, ключовим напрямом роботи стають кампанії з підвищення рівня обізнаності як працівників, так і роботодавців про мобінг, а також пошук шляхів його попередження. Зазначене допоможе усім учасникам трудових відносин краще розуміти цю проблему, її ознаки та наслідки, а також, що є можливо найважливішим, знати, як їй протидіяти.

Як бачимо, законодавець останніми роками зробив чимало для забезпечення адміністративно-правового регулювання протидії мобінгу в Україні, давши визначення цьому поняттю, визначивши суб'єктів, на яких покладено зобов'язання щодо попередження мобінгу, механізми захисту потерпілих, санкції щодо кривдників. Зазначені новели є прогресивними, однак українське суспільство ще не завжди правильно ідентифікує форми психологічного та економічного утиску як мобінг, а тому важливо збільшувати інформованість суспільства, що таке мобінг, які дії є неприйнятними, які санкції застосовуються

до кривдників, які механізми захисту прав жертв тощо.

Водночас, сфера праці є унікальною сферою людської діяльності, значна частина відносин у якій врегульовується шляхом колективно-договірного регулювання. Найважливіша модель колективно-договірного регулювання втілюється у колективних угодах і договорах та є надзвичайно важливою частиною національного врегулювання, насамперед, трудових відносин. Адже саме у них сторони колективних переговорів можуть прийти до взаємовигідних консенсусних рішень і здійснювати їх для реалізації прав та інтересів зацікавлених сторін [17, с.53].

Правові та організаційні засади колективно-договірного регулювання визначає Закон України «Про колективні договори і угоди». Колективні договори призначені для конкретизації правових норм; встановлення умов праці, якщо згідно із законодавством це віднесено до компетенції суб'єктів договірної регулювання; забезпечення підвищення рівня пільг і гарантій, встановлених законодавством та встановлення додаткових пільг; заповнення прогалів в трудовому праві [18].

Сторонами колективного договору є сторона роботодавця та сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які діють на підприємстві, в установі, організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані працівниками представники. На нашу думку, саме колективно-договірне регулювання трудових відносин може відіграти вирішальну роль у підвищенні інформованості сторін трудових відносин про таке явище як мобінг, у попередженні мобінгу, у викритті випадків мобінгу та у врегулюванні конфліктних випадків.

Зазначимо, що в МОП розроблено практичний посібник для роботодавців «Насильство та домагання на роботі», що містять вичерпні рекомендації щодо Конвенції МОП № 190 та Рекомендації № 206, а також про те, як можна боротися з насильством і домаганнями на робочому місці за допомогою заходів у сфері



охорони праці та безпеки життєдіяльності, з численними прикладами правових положень, що стосуються насильства та домагань у національних законах і нормативно-правових актах, а також керівні матеріали, що стосуються насильства і домагань на роботі [19].

Виходячи із того, що мобінг виникає безпосередньо у сфері праці, законодавець визначив у Кодексі законів про працю України та Законі України «Про колективні договори та угоди» обов'язковими до включення у колективні договори та угоди положення щодо визначення заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходів щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав.

Д. Корнілов, досліджуючи явище мобінгу, зазначив, що той факт, що законодавець додатково поклав функції щодо запобігання та протидії мобінгу на роботодавця, впливатиме па застосування колективного договору як ефективного засобу вирішення проблем, пов'язаних з мобінгом у трудових правовідносинах. Прийняття колективного договору не може відбуватись одноособово, тому кожен суб'єкт зможе взяти участь у розробці його відповідних нормативних положень. Значення колективного договору полягає у даному випадку, на думку науковця, насамперед, у здійсненні превентивної функції протидії виникненню мобінгу та запровадженні механізму розгляду та вирішенні проблем у разі фіксування фактів прояву мобінгу серед працівників. На його думку, законодавець закріпив за сторонами колективного договору необхідність впровадження певних заходів запобігання, механізму протидії та відновлення порушених прав, а не формальну заборону мобінгу як явища. Саме тому для комплексної та реальної протидії мобінгу у трудових відносинах, запропонував систему «Правила трьох П», що містить профілактику, перевірку та покарання [20, с.427].

На нашу думку, запропонована Д. Корніловим система «Правила трьох П» є досить вдалою та слушною, однак вважаємо за доцільне звернути увагу, що суб'єктом сторони праців-

ників колективного договору та учасниками багатьох відносин, які виникають у процесі реалізації права громадян на працю, є профспілки, що об'єднують працівників та представляють їхні інтереси.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», професійна спілка (профспілка) – це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання) [21].

Профспілки можуть відігравати важливу роль у попередженні мобінгу на робочому місці. Наприклад, профспілки можуть підвищувати обізнаність про мобінг серед своїх членів, надаючи їм інформацію про те, що таке мобінг, які його ознаки та наслідки, а також про те, як їм протидіяти. Це можна зробити за допомогою проведення тренінгів, семінарів, розповсюдження інформаційних брошур тощо. Профспілки можуть сприяти викриттю випадків мобінгу, оскільки мають безпосередній доступ до працівників та користуються певною довірою серед них. Профспілки можуть захищати права своїх членів, які стали жертвами мобінгу, шляхом представництва їх інтересів у переговорах з роботодавцем, надання їм допомоги у поданні скарг та забезпечення їх доступу до правової та психологічної допомоги.

Профспілки можуть сприяти створенню сприятливої атмосфери на робочому місці, де всі працівники почуваються цінними та поважаними. Це може включати організацію командних заходів, сприяння спілкуванню та співпраці, а також боротьбу з дискримінацією та упередженими стереотипами на робочому місці. Водночас профспілки, які у переважній більшості є головними ініціаторами колективних переговорів, можуть провести консультації із роботодавцем, щоб заохотити його до впровадження заходів протидії мобінгу та забезпечити її дотримання. Це стосується і обов'язкових до включення у колективні договори положень щодо захо-

дів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходів щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав. Такі заходи можуть включати проведення на підприємстві, установі чи організації тренінгів, семінарів, командних заходів, спрямованих на підвищення обізнаності про мобінг та створення атмосфери поваги та взаєморозуміння в колективі. Важливу роль відіграють заходи, передбачені у колективних договорах та угодах щодо забезпечення рівного та справедливого ставлення до всіх працівників, щоб запобігти дискримінації та упередженості, які можуть бути причинами мобінгу. У колективному договорі також можна передбачити регулярне проведення перевірок, наприклад, шляхом опитування працівників щодо атмосфери в колективі або ж створити систему анонімного повідомлення про випадки мобінгу, що дозволить жертвам звернутися за допомогою без страху помсти.

Джордан Стефанович, досліджуючи роль профспілок у протидії мобінгу, зазначив, що профспілки займають важливе місце у питаннях профілактики запобігання мобінгу. Особливо важливими превентивними заходами, на його думку, можуть бути наступні: інформування та навчання працівників щодо мобінгу та його наслідків; існування процесу постійного вертикального обміну інформацією; професійна підготовка та навчання всіх працівників; оволодіння роботодавцями навичок ефективної ділової комунікації та техніками вирішення конфліктів, а також розпізнавання поведінки, яка може бути розцінена як мобінг; оптимізація організації робочого середовища та робочого часу; просування культури поваги до людської гідності та протидія будь-яким формам психологічного насильства; включення до колективних договорів положень, які стосуються мобінгу та встановлюють штрафи у випадку такої поведінки. Джордан Стефанович зазначає, що застосування превентивних заходів для створення доброзичливої робочої атмосфери, що є необхідною умо-

вою для досягнення цілей будь-якого бізнесу, є в інтересах роботодавця. Конфлікти є неминучими, однак не можна допускати, щоб вони переростали в радикальні форми виробничих і соціальних конфліктів або в постійне руйнування міжособистісних відносин, що згодом призведе до мобінгу [22, с. 407-408].

Журналіст Ян Грехам, досліджуючи шляхи протидії мобінгу, узагальнив, що існує три основних підходи у протидії домаганням і насильству на робочому місці: законодавче регулювання, колективно-договірне регулювання та кодекси поведінки. Останні можуть доповнювати законодавство або колективні договори [23, с. 55-56].

Таким чином, прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» [24] стало основою для боротьби з мобінгом в Україні. Зокрема, Державна служба України з питань праці та суд уповноважені розглядати цю категорію справ. Однак без потужних механізмів примусу та сприятливої культури на робочому місці, існуватимуть чимало прогалин в реалізації даних норм.

Включення до колективних договорів та угод заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходів щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав, може відігравати вирішальну роль у запобіганні та боротьбі з мобінгом шляхом встановлення чіткої політики, процедур та наслідків на робочих місцях. Профспілки також можуть підтримувати жертв мобінгу у пошуку засобів правового захисту.

З огляду на вищевикладене, зазначимо, що поєднання потужного правового захисту, публічного адміністрування та фіксування у колективному договорі заходів протидії мобінгу якнайкраще підходить для комплексного вирішення проблеми мобінгу. Адже соціальний діалог між урядом, роботодавцями та профспілками є важливим для розробки ефективних механізмів боротьби з мобінгом, а впровадження на робо-

чому місці заходів через механізм колективних угод та договорів може відіграти ключову роль у попередженні та протидії мобінгу.

Підсумовуючи, адміністративно-правове регулювання є важливою основою для протидії мобінгу. Водночас включення до колективних угод та договорів заходів протидії може бути потужним інструментом для перетворення законів проти мобінгу в конкретну практику на робочому місці. Збалансований

підхід, який використовує «Правила трьох П» (профілактику, перевірку та покарання), сформовані Д. Корніловим, дозволить вирішити серйозну проблему мобінгу, яка може мати руйнівні наслідки для життя та здоров'я людей. Попереджувальні заходи дозволять створити робочі місця, вільні від залякування та насильства, шляхом реалізації комплексного підходу від держави та роботодавців до окремих працівників на робочих місцях.

### Анотація

У даній статті сформовано авторське розуміння балансу адміністративно-правового та колективно-договірного регулювання запобігання та протидії мобінгу в Україні. Привернуто увагу на те, що сьогоденна боротьба із дискримінацією у багатьох сферах життєдіяльності суспільства, у т.ч. і в сфері праці, виходить із конституційних принципів рівності та поваги до людської гідності.

Проведено огляд закріплення права всіх осіб на захист від дискримінації загалом, так і у сфері праці. Так, на європейському рівні відзначено низку актів Ради Європи та Європейського Союзу, зокрема: Європейська соціальна хартія (переглянута), Хартія основних прав Європейського Союзу та директиви Ради ЄС.

Здійснено огляд законодавчого закріплення поняття «мобінг» та механізмів захисту на робочому місці, а також привернуто увагу, що в останні роки з'явилося чимало наукових праць, присвячених тематиці мобінгу, де привертається чимала увага його негативним наслідкам.

Згідно із Кодексом законів про працю України та Законом України «Про колективні договори та угоди» законодавець визначив обов'язковими до включення у колективні договори та угоди положення щодо визначення заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходів щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав.

Автори відзначили, що збалансований підхід, який використовує «Правила трьох П» (профілактику, перевірку та покарання), сформовані Д. Корніловим, дозволить вирішити серйозну проблему мобінгу, яка може мати руйнівні наслідки для життя та здоров'я людей. Також відзначено, що профспілки можуть відігравати важливу роль у попередженні мобінгу на робочому місці.

Автори дійшли висновку, що поєднання потужного правового захисту, публічного адміністрування та фіксування у колективному договорі заходів протидії мобінгу якнайкраще підходить для комплексного вирішення проблеми мобінгу. Адже соціальний діалог між урядом, роботодавцями та профспілками є важливим для розробки ефективних механізмів боротьби з мобінгом, а впровадження на робочому місці заходів через механізм колективних угод та договорів може відіграти ключову роль у попередженні та протидії мобінгу.

**Ключові слова:** дискримінація, колективний договір, мобінг, протидія, профілактика, профспілка, роботодавець.

**Orlovska I.H., Fast O.O. The balance of administrative and legal and collective bargaining regulation of preventing and combating mobbing in Ukraine**

**Summary**

This article presents the author's understanding of the balance of administrative and legal and collective bargaining regulation of mobbing. The author draws attention to the fact that today's fight against discrimination in many areas of society, including in the field of labour, is based on the constitutional principles of equality and respect for human dignity.

The article reviews the enshrining of the right of all persons to protection from discrimination in general, including in the field of labour. Thus, at the European level, a number of acts of the Council of Europe and the European Union, in particular, were noted: The European Social Charter (revised), the Charter of Fundamental Rights of the European Union and EU Council Directives.

The author provides an overview of the legislative definition of "mobbing" and mechanisms of protection in the workplace, and also draws attention to the fact that in recent years there have been many scientific works on the topic of mobbing, which draw considerable attention to its negative consequences.

According to the Labour Code of Ukraine and the Law of Ukraine "On Collective Bargaining Agreements", the legislator has determined that collective bargaining agreements must include provisions on the definition of measures aimed at preventing, counteracting and stopping mobbing (harassment), as well as measures to restore rights violated as a result of mobbing (harassment).

The authors note that a balanced approach using the "Three P's Rules" (prevention, verification and punishment) formulated by D. Kornilov will help to solve the serious problem of mobbing, which can have devastating consequences for people's lives and health. It is also noted that trade unions can play an important role in preventing mobbing in the workplace.

The authors conclude that a combination of strong legal protection, public administration and anti-mobbing measures in collective bargaining agreements is best suited to addressing the problem of mobbing in a comprehensive manner. After all, social dialogue between government, employers and trade unions is important for developing effective anti-mobbing mechanisms, and the implementation of measures in the workplace through collective agreements and contracts can play a key role in preventing and combating mobbing.

**Key words:** discrimination, collective agreement, mobbing, counteraction, prevention, trade union, employer.

**Список використаних джерел:**

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Левкулич В. Морально-етичний та правовий зміст категорії "рівність". Мультиверсум. Філософський альманах: Зб. наук. праць Гол. ред. В.В. Лях. Вип. 39. К.: Український центр духовної культури, 2004. С. 116-130.
3. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text).
4. Хартія основних прав Європейського Союзу від 07 грудня 2000 року (у редакції від 26.10.2012 року). URL: [https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/char\\_2012/oj](https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/char_2012/oj).
5. Про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі: Директива Ради від 12 червня 1989 року № 89/391/ЄС. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_b23#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text).
6. Про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності: Директива Ради від 27 листопада 2000 року № 2000/78/ЄС. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_003-00#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-00#Text)



7. Офіційний сайт - Міжнародної організації праці. URL: <https://www.ilo.org/resource/violence-work-major-workplace-problem>
8. Опитувальник «Насильство на робочому місці в секторі охорони здоров'я». URL: [https://cdn.who.int/media/docs/default-source/documents/violence-against-health-workers/wvquestionnaire.pdf?sfvrsn=9f6810a5\\_2&download=true](https://cdn.who.int/media/docs/default-source/documents/violence-against-health-workers/wvquestionnaire.pdf?sfvrsn=9f6810a5_2&download=true)
9. Гаращенко Л.П. Правове регулювання заборони мобінгу в законодавстві зарубіжних країн. *Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»*. 2016. № 3(40). С. 95-98. URL: [http://www.law.nau.edu.ua/images/Nauka/Naukovij\\_jurnal/2016/statji\\_n3\\_40\\_2016/17.pdf](http://www.law.nau.edu.ua/images/Nauka/Naukovij_jurnal/2016/statji_n3_40_2016/17.pdf)
10. Конвенція МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці. URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
11. Рекомендація МОП № 206 про викорінення насильства і домагань у сфері праці. URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB%3A12100%3A0%3A%3ANO%3A12100%3AP12100\\_ILO\\_CODE%3AR206%3ANO](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB%3A12100%3A0%3A%3ANO%3A12100%3AP12100_ILO_CODE%3AR206%3ANO)
12. Поліщук В., Лисенко Г., Кайда Н., Кохан Н., Якімова А. Протидія мобінгу (цькуванню) в Україні: посібник. Центр трудового права та соціального забезпечення ВША НААУ. Київ. 2024. 42 с. URL: <https://tinyurl.com/54r7azzu>
13. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
14. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 1 грудня 2022 року № 2806-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-20#n6>
15. Ярошук О. В. Форми мобінгу як елементи адміністративного правопорушення. *Київський часопис права*. 2024. <sup>1</sup> 1. С. 213-218. URL: <http://kyivchasprava.kneu.in.ua/index.php/kyivchasprava/article/view/426/412>
16. Дудко А. Г., Стрельченко О. Г. Адміністративно-правова характеристика поняття «мобінгу». *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО*. Випуск 74: частина 2. 2022. С. 60-65. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2023/01/13-1.pdf>
17. *Їđëíàñüèà* <sup>2</sup>.*Ā. Īñó÷añíáííý êîëåêòèâîî-âîñîâ³ðîíîî ðååîððàáîííý â Óêðàíî. Īàóêîîîî-âêðîîîî÷èè÷èè ðóðîîîîèè «Īðîðîîî ïðàðî³»*. <sup>18</sup>. 2023. *Ñ.* 52-54. URL: <https://ohoronapraci.kiev.ua/article/socialnij-zahist/osucasnenna-kolektivno-dogovirного-reguluvanna-v-ukraini>
18. Червякова А.В Колективно-договірне регулювання в умовах ринкової економіки. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/01/108-1.pdf>
19. Violence and harassment at work: A practical guide for employers. URL: <https://www.ilo.org/media/368626/download>
19. Корнілов Д. Мобінг як негативне явище у сфері праці та шляхи його подолання через колективно-договірне регулювання трудових відносин. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2023. № 1. С. 425-431. URL: <https://er.dduvs.in.ua/bitstream/123456789/11875/1/64.pdf>
20. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>
21. Gordan Stefanović. Role of trade unions in the prevention of mobbing (or bullying). *SEER Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*. 2012. No. 3. p. 401-411.
22. Ian Graham. Mopping up mobbing – legislate or negotiate? *Violence at work. Labour Education*. 2003/4. No. 133. p. 55-60
23. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>