

Гончаренко А.Ю., Шамоля А.А.

студенти,

Сумська філія

Харківського національного університету внутрішніх справ

ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ МОБІНГУ

Наявність психологічного тиску на робочому місці являється дестабілізатором у робочому колективі, каталізатором несприятливого робочого клімату та психологічної нестабільності працівників, і як наслідок зниження продуктивності праці на фоні такого антисоціального явища як мобінг. Вивченню поняття «мобінг» не приділялося значної уваги як науковцями так і не сприймалося людством до незалежності України. Не так давно мобінг з'явився в лексиці сучасних підприємців, як деструктивний елемент у діяльності колективу. Моральні утиски на роботі та відсутність правових способів їх попередження та боротьби з ними ведуть до погіршення психологічного та фізіологічного стану працівників.

Слово «мобінг» походить від англійського “mob”: 1) натовп, юрба; 2) голода, чернь; 3) вагага злодіїв; 4) нападати юрбою, оточувати, юрмитися, товпитися [1, с. 158]. Існує таке припущення, що мобінг у різних формах існує з часів відколи люди почали об'єднуватися в общини.

Як науковий термін «мобінг» уперше ввів К. Лоренц у 1958 році. Він застосував англійське слово “mobbing” для характеристики поведінки деяких тварин щодо інших. Широкої популярності «мобінг» за кордоном отримав у 60-ті роки ХХ століття після публікації статті шведського лікаря Гайнеманна, який порівняв жорстоку поведінку дітей щодо інших дітей з агресивною поведінкою тварин і назвав це мобінгом [1].

Шведський вчений Х. Лейман розробив своє визначення в вигляді анкет, до якої включив 45-мобінг – дій. Вчений зазначає, що мобінг існує, коли хоча б один раз на тиждень жертва відчуває утиск у будь-якій формі дискримінації протягом 6 місяців і більше. Головними механізмами реалізації мобінгу, як явища є:

- утаювання інформації;
- обливання брудом;
- ізоляція;
- безперестанна критика;
- поширення пліток;
- висміювання;

- окрики, та ін.

Науковці виділяють декілька визначень мобінгу, Ноа Девенпорт вважає, що мобінг – це колективний психологічний терор, цькування стосовно когось із працівників із боку його колег, підлеглих або начальства, здійснювані з метою змусити його / її піти з місця роботи [2]. Бармина М. С. зазначає, що мобінг – це психологічні утиски, переважно групові, працівника з боку роботодавця або інших працівників, що включають в себе постійні негативні висловлювання, критику на адресу працівника, його соціальну ізоляцію всередині організації, виключення з його службових дій соціальних контактів, поширення про працівника свідомо помилкової інформації [3]. На думку Лінди Ваніорек, мобінг – це регулярне і цілеспрямоване нанесення шкоди людям на роботі, яке може принести людині величезний фізичний і душевний шкоду [4, с. 68].

В системі соціально-трудових відносин розрізняють такі види мобінгу:

1. За свідомістю прояву:

- свідомий – це навмисні дії, котрі мають конкретну, чітку мету, найчастіше йдеться про корисливі мотиви, наприклад, створити для особи такі умови, що б вона звільнилася з займаної посади, задля просування власної кандидатури;

- несвідомий – особа не усвідомлює характер вчинених дій, наприклад, особиста антипатія до людини і як наслідок – мобінг;

2. Залежно від сфери дії :

- горизонтальний – травля всім колективом одного з робітників;
- вертикальний – весь колектив цькує начальника або шеф виживає неугідного йому працівника (босінг);

3. Залежно від суб'єктів поділяється на :

- індивідуальний (одноособово);
- груповий (колективно);

4. Залежно від форм травлі:

- відкритий (чорний) – при якому мобер, тобто зачинщик, провокує конфлікт з жертвою, а тоді до мобера приєднується весь колектив, тобто колеги у відкритій формі стараються якнайскоріше позбутися небажаного його члена;

- прихований (білий) – жертву виживають з роботи при вдаваному зовнішньому загальному благополуччі та спокійній атмосфері, коли насправді місяцями, а то й роками за спиною у жертви плетуться інтриги, розпускаються плітки, подавляється її ініціатива, не доручаються важливі завдання, часто робляться зауваження та інше.

Для України соціальне явище мобінгу має виражений правовий аспект, через те, що у статті 3 Конституції України наголошується, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека

визначаються найвищою соціальною цінністю. У статті 2 Кодексу законів про працю України закріплено право на здорові та безпечні умови праці, як основні трудові прав працівників [9].

Закон України «Про засади протидії та запобіганні дискримінації в Україні» від 30.05.2014 р. згадує про наявність «утисків», під якими розуміють непередбачену для особи або групи осіб поведінку, мотив або наслідком якої є приниження людської гідності або створення стосовно такої особи чи групи осіб загостреної, ненависної або нешанобливої атмосфери. Дане положення хоч і наближене до суті «мобінгу», але воно не закріплює жодної форми протидії, тому є декларативним. Захист від мобінгу не визначений і у проекті Трудового кодексу № 1658 від 27.12.2014 року. Виходячи з цього, можна констатувати відсутність правових шляхів боротьби з психологічним тиском на роботі.

Судова практика щодо мобінгу майже відсутня, звісно це зумовлено відсутністю законодавчого закріплення. В Єдиному реєстрі судових рішень України за ключовим словом «мобінг» наявні лише два судових рішення, в тексті яких зустрічається це поняття, але з констатації позиції позивача. Аналізуючи інші судові рішення, зустрічаються словосполучення «моральний тиск», «примус написати заяву про звільнення», так можна вказати на тіньовий мобінг у трудовій сфері, до того ж у більшості випадків позивачеві було відмовлено у задоволенні позовних вимог. Доведення наявності мобінгу у трудових відносинах є питанням складним.

Комітет Верховної Ради з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення рекомендував парламенту прийняти законопроект про внесення змін до деяких законів України (щодо запобігання мобінгу) від 25.07.2017 р. № 7005. Проектом Закону пропонується імплементувати Європейське законодавство та ввести до Кодексу законів про працю, ЗУ «Про зайнятість населення» та Кримінального кодексу України поняття мобінг, врегулюючи цим права працівників на роботі, а також передбачити кримінальну відповідальність за систематичне застосування утисків на робочому місці, наслідком яких є звільнення [5].

Законопроект № 7005 закріплює поняття мобінг як форма психологічного насилля, яка полягає у тривалому та систематичному цькуванні працівника в колективі, сексуальному домаганні, психологічному тиску на нього з метою подальшого звільнення [1, с. 7].

Отже, мобінг являє собою соціально-негативне явище, яке має свої форми прояву та передумови виникнення в трудовому колективі і спричинює наслідки для об'єкту мобінгу, які проявляються в різних формах погіршення психологічного стану здоров'я. Саме тому, розглядаючи поняття «мобінг» необхідно вдосконалювати і

доповнювати діюче законодавство в частині встановлення юридичної відповідальності за мобінг у трудових відносинах.

Список використаних джерел:

1. Белых-Силаев Д.В. Проблема моббинга в работах зарубежных исследователей / Д.В. Белых-Силаев // Юридическая психология. – 2008. – № 1. – С. 46–48.
2. Ноа Дэвэнпорт. Моббинг: эмоциональное насилие на рабочих местах в США / Ноа Дэвэнпорт, Рут Шварц и Гейл Эллиотт. – 1997. – 218 с.
3. Энциклопедия трудового права. URL: <http://voc.metromir.ru/encworkprav>
4. Линда Ваниорек. Моббинг: когда работа становится адом / Линда Ваниорек ; пер. с нем. И.С. Борисова. – М. : Интерэксперт, 1996. – 168 с.
5. Проект Закона про внесення змін до деяких законів України (щодо подолання мобінгу (реєстр № 7005) текст законопроекту від 25.07.2017 р. – 2017. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua>.

Горбатенко Д.І.

курсант,

*Військово-юридичний інститут,
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого*

ВИЗНАЧЕННЯ НАЛЕЖНИХ, БЕЗПЕЧНИХ І ЗДОРОВИХ УМОВ ПРАЦІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Конституція України проголошує людину, її життя та здоров'я найвищою соціальною цінністю. Частково це положення можна реалізувати шляхом нормативного регулювання відносин, які направлені на забезпечення права на належні, безпечні та здорові умови праці. Дані положення знаходять свій вираз у ст. 43 Конституції України. Варто зазначити, що у міжнародно-правових договорах вони трактується таким чином, що людина має право на справедливі та сприятливі умови праці. Тобто таке право є міжнародним універсальним стандартом у сфері праці.

Право на належні, безпечні умови праці в Україні розглядається науковцями як право, яке поширюється тільки на працівників, які працюють на умовах трудового договору [1; 2].