

6. Про Державний бюджет України на 2020 рік: Закон України від 14 листопада 2019 р. № 294-IX [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/294-IX>

7. Про прогнозні середньорічні показники опосередкованої вартості спорудження житла за регіонами України на 2020 рік: Наказ Міністерства розвитку громад та територій України від 2 грудня 2019 р. № 287 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2019/12/Nakaz-287.pdf>

Михайлова Л.С.

студентка,

Київський університет права

Національної академії наук України

ОСОБЛИВОСТІ ЗАПОБІГАННЯ І ПОДОЛАННЯ МОБІНГУ В КОЛЕКТИВІ

На сьогоднішній день тема подолання та запобігання мобінгу постала вкрай гострою для українського суспільства. Актуальність обумовлена тим, що кількість людей які потерпають від мобінгу, зростає в Україні з кожним днем.

Відповідно до аналізу статистичних даних, один з трьох найманих працівників зазнають психологічне насилля на робочому місці, що спричиняє депресивні стани, неврози, провокує подальше звільнення з роботи, судові процеси.

Мобінг (від англ. mob – юрба) – це систематичне цькування, психологічний терор, форми зниження авторитету, форма психологічного тиску у вигляді цькування співробітника у колективі, зазвичай з метою його звільнення [3, с. 55].

Вивченням проблеми мобінгу займались такі науковці, як С. Бродський, О. Качмар, О. Кірейчевим, Ю. Кравцовою, О. Сорока, О. Сердюк, О. Тіщенко, Ю. Філіпповою, Д. Колодей та ін.

Вище зазначені науковці приділяють увагу врегулюванню боротьби із психологічним тиском між працівниками на основі досвіду іноземних країн.

Практика окремих країн-членів ЄС, дозволяє захистити своїх працівників шляхом гарантування та забезпечення на справедливі та безпечні умови праці. Більшість зарубіжних країн мають власний досвід, вдосконалення нормативно-правової бази, яка запобігає поширенню мобінгу, як соціального явища.

Здійснюючи порівняння з іншими країнами-членами ЄС, Італія має певну особливість підходу до захисту прав працівників від мобінгу. В 1996 році в Італії була створена окрема організація для боротьби з мобінгом, мета якої була направлена:

а) сприяння, підтримка та координація наукових досліджень, консультаційних досліджень, публікацій, а також проведення семінарів по темі мобінгу;

б) підвищення обізнаності працівників в сфері мобінгу, тобто інформаційні послуги;

в) профілактика, догляд і фізична і психологічна реабілітація особам, постраждалим від мобінгу, як у соціальному, так і професійному середовищі, у тому числі проходження стаціонарного лікування.

Великим аспектом у порушенні мобінгу в колективі є доведення працівником факту, що свідчить про домагання, шкоду здоров'ю, яка була причинена внаслідок психологічного тиску і причинний зв'язок між ними. На противагу розгляду таких конфліктів в інших країнах, де «мобер» повинен виправдовувати себе та свої дії.

У правовій системі Італії захист від мобінгу врегульовано конституційним і цивільним законодавством. Варто зазначити, що ст. 32 Конституції Італії встановлює право на охорону здоров'я як фундаментальне право індивіда і як загальний інтерес, а ст. 35 Конституції Італії захищає працю у всіх її формах і проявах. Здійснення приватної господарської діяльності не повинно суперечити суспільним потребам і шкодити безпеці, свободі та людській гідності. В Італійській республіці разом з терміном «мобінг» також вживаються «психологічний тиск» і «психологічний тероризм». У цій країні захист працівника від мобінгу будується на широкому судовому тлумаченні

необхідності захисту особистості працівника (ст. 2087 Цивільного кодексу Італії) і метою боротьби з пресингом є забезпечення захисту гідності найманого працівника [2, с. 96].

Проаналізувавши захист прав та свобод осіб, які потерпіли в наслідок цькування з боку працівників та керівництва на прикладі Італії можемо визначити заходи запобігання для зменшення мобінгу в Україні.

Одну з важливих ролей в запобіганні мобінгу в колективі відіграє керівник. Саме він повинен контролювати та володіти обстановкою, не допускати вчинення цькування працівниками, здійснювати підвищення кваліфікації в соціально-психологічному напрямку, а також проводити семінари для робітників, загально корпоративні тренінги, спільні навчання з метою підвищення професійних знань та навичок.

Якщо все ж таки керівництво отримало певну інформацію про вчинення мобінгу в колективі, він повинен вжити ряд заходів щодо виведення особи з психологічної атаки:

- звернути увагу на співробітників і з'ясувати хто є ініціатором;
- з'ясувати причину;
- знайти спосіб порозуміння з «мобером»;
- донести до працівників негативний вплив мобінгу на роботу колективу;
- встановити правила й норми на локальному рівні для запобігання мобігу.

Українське законодавство ще не закріпило чіткий механізм для врегулювання даного соціально явища, але, наприклад, у ст. 3 Конституції України наголошується, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю. Також згідно зі ст. 68 Конституції України «кожен зобов'язаний неухильно дотримуватися Конституції та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей. Праву на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань відповідає обов'язок не поширювати про особу недостовірну інформацію та таку, що ганьбить її гідність, честь чи ділову репутацію» [1].

На основі вище викладеного можна зробити висновок, що проблема мобінгу є актуальною завжди, не тільки для України, а й для країн Європи. Саме цей вид психологічної атаки є більш впливовим в трудовому колективі, що потребує врегулювання на законодавчому рівні. Для врегулювання даного явища потрібно внести зміни до українського законодавства, які б надали можливість працівнику-потерпілому відчувати захист від мобінгу в трудовому колективі, а роботодавцю права та певні обов'язки в сфері урегулювання даної проблеми.

Ефективним також були б нормативно-правові акти, що можуть бути запозиченими з законодавства закордонних країн, які надавали б працівнику та роботодавцю право укладення «антимонопольної угоди» з визначенням матеріального відшкодування постраждалій стороні. На разі в Україні тільки починає запроваджуватись та вдосконалюватись система механізмів протидії психологічному тиску на робочому місці, яка в подальшому буде покращувати та захищати свої права та інтереси як найманих працівників, так і роботодавців.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Гарашенко Л.П. Правове регулювання заборони мобінгу в законодавстві зарубіжних країн. *Юридичний вісник*. 2016. № 3(40). С. 95–98.
3. Колодей К. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / пер. с нем. Харьков : Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. 368 с.