

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.06.25>

МОБІНГ: ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ ТА СПОСОБИ ПОДОЛАННЯ

Красюк Т.В.,*кандидат юридичних наук, доцент,**доцент кафедри трудового права**Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого**<http://orcid.org/0000-0003-3233-6310>***Федорченко А.О.,***студентка III курсу**факультету юстиції**Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

Красюк Т.В., Федорченко А.О. Мобінг: причини виникнення та способи подолання.

Стаття присвячена висвітленню однієї з актуальних проблем – запобіганню мобінгу на робочому місці та його подоланню, а також з'ясуванню причин виникнення цього негативного явища для розуміння його природи. Проаналізовано зміни, внесені до КЗпП України, щодо протидії мобінгу. Акцентовано увагу на тому, що хоча законодавцем і запроваджено правові механізми захисту від мобінгу на робочому місці, але деякі питання на практиці залишаються відкритими. Потребує вирішення такий проблемний аспект, як неврегульованість на законодавчому рівні порядку дій керівника в разі виявлення фактів мобінгу на підприємстві, адже саме від його ставлення до них, а також здійснюваних профілактичних заходів щодо протидії мобінгу залежить психологічна обстановка в очолюваному ним трудовому колективі.

Проаналізовано різні підходи науковців до тлумачення поняття «мобінг», на підставі чого виведено найбільш загальну його дефініцію. Зазначено, що мобінг – складне суспільне явище з негативними наслідками, що виявляються в різних сферах – психологічній, виробничо-економічній, охорони здоров'я, моральній, тож задля досягнення його природи досліджується воно і в контексті менеджменту та психології, соціології, етики та медицини. Отже, мобінг як предмет дослідження є мультидисциплінарним. Зауважено, що прояви мобінгу у сучасній виробничо-економічній сфері з різних причин (висока конкуренція, прагматичний підхід до вибудовування кар'єри, особистісні вади – марнославство, фанаберія, заздрість, зверхнє ставлення до колег тощо) набувають все більшого поширення в трудових колективах. Наголошено, що піддатися мобінгу може будь-хто з членів колективу, незалежно від віку, статі національності чи, наприклад, тривалості роботи у цьому колективі або посади – як рядовий працівник, так і його керівник.

З'ясовано, що причини виникнення мобінгу різні за характером, переважно психологічним. Єдиної та загальної підстави, з огляду на яку відбувається вплив на жертв, досі не визначено. Встановлено, що вони є індивідуальними для кожного конкретного випадку і залежать від різних факторів, часто не пов'язаних безпосередньо із трудовою функцією постраждалих осіб. Авторами детально охарактеризовано та проаналізовано особливості та моделі поведінки моберів та осіб, які можуть стати жертвою мобінгу. Звернено увагу на складність доведення фактів цькування на робочому місці з боку керівника.

Проаналізовано думки науковців з приводу способів запобігання та подолання мобінгу на робочому місці. Доведено, що уникнути остаточно його практично неможливо, оскільки на будь-якому підприємстві можуть бути об'єктивні причини, які сприяють загостренню ситуації. У висновках сформовано та запропоновано шляхи подолання цієї проблеми, а саме: зобов'язати роботодавця створити на кожному підприємстві, в установі, організації посаду, до трудової функції якого входить вивчення впливу психологічних, економічних і організаційних факторів виробництва на трудову діяльність працівників підприємства, установи, організації з метою розроблення заходів для створення сприятливих умов праці і підвищення її ефективності; запровадити обов'язкове обговорення загальної атмосфери, міжособистісних відносин працівників на конкретному підприємстві, установі, організації на загальних зборах трудового колективу та за їх результатами і власними професійними спостереженнями проводити систематичний аналіз психологічного стану колективу.

Ключові слова: мобінг, працівники, роботодавці, трудовий колектив, психологічний та економічний тиск.

Krasiuk T., Fedorchenko A. Mobbing: causes and ways to overcome.

The article is devoted to highlighting one of the current problems - preventing mobbing at the workplace and overcoming it, as well as clarifying the causes of this negative phenomenon in order to understand its nature. The changes made to the Code of Labor Laws of Ukraine regarding for the prevention of mobbing were analyzed. Attention is focused on the fact that although the legislator has introduced legal mechanisms for protection against mobbing at the workplace, some issues in practice remain open. Such a problematic aspect as the non-regulation at the legislative level of the manager's procedure in case of mobbing facts at the enterprise is detected, because the psychological situation in the work team led by him depends on his attitude to them, as well as the implemented preventive measures to combat mobbing.

Different approaches of scientists to the interpretation of the concept of "mobbing" were analyzed, based on which the most general definition was derived. It is noted that mobbing is a complex social phenomenon with negative consequences that are manifested in various spheres - psychological, industrial and economic, health care, moral, so in order to understand its nature, it is also studied in the context of management and psychology, sociology, ethics and medicine. Therefore, mobbing as a subject of research is multidisciplinary. It is noted that the manifestations of mobbing in the modern industrial and economic sphere for various reasons (high competition, pragmatic approach to building a career, personal defects - vanity, boasting, envy, superior attitude towards colleagues, etc.) are becoming more and more widespread in labor teams. It was emphasized that mobbing can be done by any member of the team, regardless of age, gender, nationality, or, for example, the duration of work in this team or position - both an ordinary employee and his manager.

It was found that the causes of mobbing are different in nature, mainly psychological. A single and general basis for influencing the victims has not been determined yet. It is established that they are individual for each specific case and depend on various factors, often not directly related to the work function of the affected persons. The authors have characterized and analyzed in detail the features and behavior patterns of mobbers and persons who may become victims of mobbing. Attention is drawn to the difficulty of proving the facts of harassment at the workplace by the manager.

The opinions of scientists regarding ways to prevent and overcome mobbing at the workplace have been analyzed. It has been proven that it

is practically impossible to completely avoid it, since at any enterprise there may be objective reasons that contribute to the aggravation of the situation. The conclusions form and propose ways to overcome this problem, namely: to oblige the employer to create a position at each enterprise, institution, organization, whose job function includes studying the influence of psychological, economic and organizational factors of production on the labor activity of employees of the enterprise, institution, organization for the purpose of developing measures to create favorable working conditions and increase its efficiency; introduce a mandatory discussion of the general atmosphere, interpersonal relations of employees at a specific enterprise, institution, organization at general meetings of the labor team and, based on their results and own professional observations, conduct a systematic analysis of the psychological state of the team.

Key words: mobbing, employees, employers, workforce, psychological and economic pressure.

Постановка проблеми. Ефективний захист прав, свобод та законних інтересів працівників та роботодавців є важливим напрямом реалізації державної політики, оскільки право на працю визнається одним із пріоритетних соціально-економічних прав людини, які закріплені в Конституції України, інших нормативно-правових актах, у тому числі й міжнародних. У руслі захисту цих прав є і право працівника на захист від будь-яких посягань на його гідність під час трудової діяльності. Вже в минулому столітті для демократичного суспільства захист цього права стає не тільки очевидним, а й нагально необхідним. У науковому обігу утверджується термін «мобінг, яким позначається саме явище. З того часу це поняття досліджується зарубіжними науковцями – психологами, соціологами і, безумовно, правниками, проте для української правової науки воно вважається відносно новим. Зазначимо, що антимобінгова юридична конструкція в межах міжнародних трудових стандартів спочатку розглядалася як елемент правового захисту гідності працівника під час трудової діяльності, але потім, завдяки ініціативам міжнародних організацій, протидія мобінгу стала сприйматися як один із найважливіших напрямів забезпечення професійної безпеки та здоров'я працівників. Міжнародні правові стандарти надають широкі правові можливості для розвитку і вдосконалення внутрішньодержавного антимобінгового законодавства в обох цих аспектах [1]. Під впливом європейських підходів до вирішення проблем мобінгу та з метою запобігання йому парламентом України протягом останнього десятиліття було зареєстровано чимало законо-

проектів, однак жодний з них не був схвалений законодавцем. Нарешті 16 листопада 2022 року було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», яким введено саме поняття «мобінг» до українського законодавства, який 11 грудня 2022 року набрав чинності [2]. У зв'язку із цим КЗпП України доповнено статтею 2-2, в якій надано поняття мобінгу як діяння роботодавця або окремих працівників трудового колективу, які спрямовані на пониження гідності та честі працівника, його ділової репутації у формі: психологічного та економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів е-комунікацій; створення щодо нього напруженої, ворожої, образливої атмосфери, що змушує особу недооцінювати власну професійну придатність [3]. Також КЗпП України доповнено нормами щодо обов'язку роботодавця здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) (ст. 141), 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) (ст. 158). Передбачена також додаткова підстава розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації за вчинення ним винних дій стосовно працівника із застосуванням мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили (п. 1-2 ч. 1 ст. 41). Роботодавець отримав право звільнити з власної ініціативи працівника, який вчиняє мобінг, якщо це встановить суд (п. 12 ч. 1 ст. 40). Працівникові гарантує відшкодування витрат на лікування у разі ушкодження здоров'я внаслідок мобінгу (ст. 173), моральної шкоди (ст. 237-1), а також виплати вихідної допомоги у випадку його звільнення за власним бажанням з причини мобінгу роботодавця (ст. 44). Заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав необхідно включати до колективних договорів та угод із соціально-економічних питань. Зазначимо, що хоча законодавцем і запроваджено правові механізми захисту від мобінгу на робочому місці, але деякі питання на практиці залишаються відкритими. Слушною вбачається думка А.М. Юшко та Д.Р. Чехун про те, що потребує вирішення питання, яке не врегульовано на законодавчому рівні, а саме порядок дій керівника в разі виявлення фактів мобінгу на підприємстві, адже саме від його ставлення до

зазначеної проблеми, здійснюваних профілактичних заходів щодо протидії мобінгу залежить психологічна обстановка в очолюваному ним трудовому колективі [4].

Крім цього, 1 грудня 2022 року Верховною Радою України було в цілому схвалено і прийнято Закон України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенню прав у сфері праці», яким передбачено адміністративну відповідальність за мобінг як системне цькування чи пониження на роботі. З огляду на активізацію законодавчої діяльності, зокрема, прийняття низки нормативно-правових актів, спрямованих на антимобінг, можна говорити про позитивні зрушення у питанні створення правового підґрунтя для подолання та недопущення мобінгу на підприємстві. Проте, на наше переконання, цього недостатньо для повноцінного переходу від стандартного захисту фізичної та економічної безпеки кожного з працівників, а й разом з тим до захисту їхніх немайнових прав (зокрема, психологічного стану).

Стан опрацювання цієї проблематики. Проблема мобінгу досліджувалася як закордонними, так і вітчизняними фахівцями, серед яких: Х. Лейман, А. Ваніорек, Л. Ваніорек, А. Сорокіна, А. Маренич, Л. Луць, О. Смух, К.Б. Марисюк, В.А. Оверчук, О. Трюхан, Н. Швець, А. Юшко та ін.

Метою цієї статті є виявлення окремих проблемних питань правової регламентації щодо захисту працівників від мобінгу в трудових відносинах, висвітлення причин його виникнення, а також окреслення пріоритетних тенденцій і способів, які сприятимуть мінімізації цього явища.

Виклад основного матеріалу. Явище мобінгу є мультидисциплінарним і досліджується в контексті психології, соціології, медицини, менеджменту, соціології. Не стоїть остеронь і юриспруденція, адже у багатьох європейських державах вже існують дієві правові механізми запобігання і протидії зазначеному явищу. Для ґрунтовного розуміння мобінгу як явища варто з'ясувати, як слід трактувати саме поняття «мобінг», оскільки, незважаючи на те, що сьогодні вже існує законодавче визначення цього поняття, кожен науковець тлумачить його по-різному. Зазначимо, що європейські країни значно раніше, порівняно з Україною, почали звертати та акцентувати увагу на явищі мобінгу. Так, «мобінг» як науковий термін уперше ввів у 1958 р. К. Лоренц. У трудових правовідносинах поняття «мобінг» було застосовано шведським психологом і вченим-медиком Х. Лейманом. У 80-х рр. XX ст. у монографічному дослідженні «Мобінг, переслідування на роботі» вчений визначив цю категорію як психологічний тиск

на робочому місці, який проявляється у цькуванні, чварах, підсиджуванні, плітках, інтригах, хамстві, емоційному насильстві, сексуальному домаганні [5, с. 182]. Українські науковці, які займаються дослідженням мобінгу у трудових (службово-трудовах) відносинах, зокрема Т.А. Коляда, розглядають мобінг як суспільне явище, яке можна характеризувати одночасно як соціологічний, медичний та правовий феномен. У правовому сенсі мобінг слід тлумачити в широкому розумінні як незаконну, систематичну та довготривалу поведінку осіб, які є членами трудового колективу, скеровану проти окремого члена (інших членів) трудового колективу, що полягає в порушенні їх законних прав та інтересів і створенні нестерпних умов праці з метою примушення постраждалої особи (групи осіб) до звільнення з місця роботи [6, с. 271]. На думку К.Б. Марисюка, мобінгом є систематичний психологічний терор, тиск, цькування, зниження авторитету співробітника у колективі, зазвичай із метою його звільнення [7, с. 134]. Отже, аналізуючи різні підходи науковців до тлумачення розглядуваного поняття, можна зазначити, що у найбільш широкому розумінні мобінг – це протиправна, систематична та довготривала поведінка особи/осіб, які є членами трудового колективу, або його керівника, спрямована проти конкретного працівника/працівників або керівника, що полягає у порушенні законних прав та інтересів особи/осіб, на яких скерований негативний вплив, і створенні нестерпних умов праці з метою примушення її/їх до звільнення.

Успіх будь-якого трудового колективу залежить від роботи кожного працівника окремо. Одним із факторів, який одночасно дестабілізує робочий процес, створює напружену атмосферу в колективі, знижує загальну ефективність підприємства, є мобінг. Задля того, щоб запобігти цьому явищу або зменшити його прояви, насамперед слід зрозуміти причини, що його породжують. С.І. Сімакова та О.С. Кравченко зазначали, що чинники виникнення явища мобінгу можуть бути різними, зокрема, виробничі, соціальні чи особистісні. Це, наприклад, заздрість, нудьга, особиста неприязнь, прагнення до кар'єрного зростання, бажання помсти [8, с. 140]. Н.А. Чередніченко визначила, що основними причинами мобінгу є: страх втрати робочого місця; марнославство та заздрість; процес безперервного вдосконалення, що вимагає концентрації уваги, що зумовлює високе навантаження на працівника та, як наслідок, спричиняє соціальну незахищеність працюючого [9, с. 285-286]. До загальних умов появи мобінгу в колективі В.А. Оверчук включив: неефективність менеджменту та низький рівень корпоративної культури; страх втрати робо-

ти співробітниками пенсійного віку; наявність орієнтовних, але не точних мір та меж професійної відповідальності; відсутність можливості претендувати на кар'єрний ріст; керівник, який спричиняє конфліктні ситуації в колективі шляхом різних маніпуляцій; потурання плітками та інтригами [10, с. 187]. Л.В. Щетініна, С.Г. Рудакова та К.О. Дробинська у своєму дослідженні визначили низку причин мобінгу: по-перше, злість, бажання помсти за минулі образи, потреба у самоствердженні; по-друге, заохочення мобінгу керівництвом, залякування керівником підлеглих з метою підвищення авторитету серед колективу; по-третє, конфліктні ситуації, непорозуміння в колективі [11, с. 316]. К. Марисюк визначає дещо ширший перелік причин мобінгу: 1) особиста озлобленість; 2) заздрість не лише з боку ініціатора утисків, але й інших переслідувачів (наприклад, до статків, віку, розуму, навичок, професійних досягнень); 3) неприйняття нових працівників; 4) прагнення керівництва звільнити певного працівника; 5) бажання підпорядкувати суб'єкта переслідування; 6) значна кількість претендентів на одне робоче місце та ін. [7, с. 134]. З огляду на різноманіття причин виникнення мобінгу можна зробити висновок, що суспільство не усвідомлює негативних проявів окресленого явища і, як наслідок, прикладає зовсім незначні зусилля для запобігання йому. Насамперед, це пов'язано зі світоглядом кожної особистості окремо, її принципами та життєвими пріоритетами. Під час працевлаштування працівників переважно цікавить розмір заробітної плати, режим роботи, виплати та гарантії і вже другорядним постає питання про комфортне робоче середовище, сприятливу психологічну атмосферу на робочому місці, хоча саме вони є не менш важливими факторами, ніж, наприклад, розмір заробітної плати, що сприяють продуктивному та ефективному процесу праці.

Деякі науковці стверджують, що найчастіше страждають від мобінгу особи, які відрізняються від більшості, ті, які не схожі на інших. Працівники, які безпідставно претендують на звання кращих або, навпаки, особи, які невинувато недооцінюють свої можливості і відкрито це демонструють [11, с. 316]. Інші включають до групи ризику мобінг-мішеней емоційно відкритих осіб, зарозумілих індивідуалістів, амбітних новачків, порушників негласних правил, неординарних особистостей, особистостей з надмірною чутливістю чи зниженою стресостійкістю, осіб, які створюють конкуренцію в колективі, хронічних скаржників, схильних до фаворитизму керівників, осіб, які відчули різке посадове пониження або підвищення тощо [10, с. 187]. З огляду на вказане, можна стверджувати, що жертвою мобінгу може стати абсолют-

но кожен працівник, незалежно від віку, статі, національності, статусу, посади, професійного досвіду, морального стану тощо. Думка, що жертвами стають лише вразливі, скромні, сором'язливі працівники, які майже не спілкуються з колегами, вбачається помилковою.

Проаналізувавши особу-жертву, доречно розглянути особливості осіб-моберів. Психологи стверджують, що моберами найчастіше виявляються:

1. особи, які мають вищий статус, ніж той, яким володіє об'єкт мобінгу;
2. імпульсивні особистості, метою яких є лідерство у колективі;
3. люди, яких називають байдужими, які не можуть співчувати, сприймати слабкість оточуючих;
4. керівники, які володіють низьким рівнем організаторських здібностей, але компенсують власні недоліки через неприпустимі дії, спрямовані проти підлеглих [10, с. 186].

Отже, з огляду на аналіз особи-мобера, все більше схилиємось до думки, що виявити та покарати її на практиці буде досить складно.

Розглянувши мобінг як негативне явище, причини його виникнення, окресливши риси осіб-жертв і осіб-моберів, доречно більш детально проаналізувати способи його подолання. А.М. Юшко та Д.Р. Чехун пропонують закріпити на законодавчому рівні порядок дій керівника у разі виявлення ситуацій мобінгу; налагодити на кожному підприємстві окремо роботу кадрової та юридичної служб, які володіють інформацією щодо кожного працівника окремо та орієнтуються в соціально-психологічному кліматі колективу та підрозділів підприємства; більш чітко організувати, в загальному, процес праці [4, с. 16]. Вважаємо покладення таких обов'язків на керівника або на кадрову службу підприємства недоцільним. На нашу думку, на кожному підприємстві має бути вузько кваліфікований спеціаліст, який володіє спеціальними знаннями з психології міжособистісних відносин працівників виробничого/трудоного колективу, вміннями, навичками та досвідом запобігання конфліктам, що виникають серед працівників, зокрема й через мобінг. У межах своїх повноважень і як незацікавлена особа, він зможе консультувати керівника підприємства із соціально-психологічних проблем управління виробництвом і соціального розвитку колективу, а також працівників, які займаються кадровими і трудовими питаннями.

У КЗП України в статті 2-2 йдеться про те, 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, та/або до суду [3]. Дійсно, особа може захищатися у суді, наприклад, за наклеп, але виграти такий судовий процес малоймовірно без свідків і певних доказів. Особливо працівнику буде складно довести факт цькування на робочому місці з боку керівника. Підтримуємо висновок О. Трюхан, що справи щодо доведення наявності мобінгу у трудових відносинах, які призвели до порушення трудових прав працівників, досить складні [5, с. 193]. Щодо подолання мобінгу, то на наше переконання, уникнути остаточно його практично неможливо, оскільки на будь-якому підприємстві можуть бути об'єктивні причини, які сприяють загостренню ситуації.

Висновки. Таким чином, з метою непорозуміння, які можуть виникнути між працівником і роботодавцем в дотриманні чинного законодавства про працю пропонуємо: 1) зобов'язати роботодавців створити на кожному підприємстві, установі, організації посаду, яка, серед іншого, передбачає виконання таких трудових функцій: вивчати вплив психологічних, економічних і організаційних факторів виробництва на трудову діяльність працівників підприємства, установи, організації з метою розроблення заходів для створення сприятливих умов праці і підвищення її ефективності, нівелювання конфліктних ситуацій, зокрема пов'язаних з булінгом; 2) запровадити обов'язкове обговорення соціально-психологічної атмосфери на конкретному підприємстві, установі, організації на загальних зборах трудового колективу та за їх результатами і власними професійними спостереженнями проводити систематичний аналіз психологічного стану колективу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Пузирний В.Ф. Захист від мобінгу в трудових відносинах. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листоп. 2018 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 95–97.
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11.2022 р. № 2759-IX URL: [http:// zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text/](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text/)
3. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР № 322-VII від 10.12.1971. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text\(дата звернення 14.12.2022 р.\)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text(дата%20звернення%2014.12.2022%20р.)).

4. Юшко А.М., Чехун Д.Р. Мобінг у трудових відносинах. *Право та інновації*. 2020. № 4(32). С. 13–16.
5. Трюхан О.А. Сучасний погляд на актуальні проблеми протидії мобінгу в трудових відносинах URL: <http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/122/3439/7229-1?inline=1/>.
6. Коляда Т.А. Моббінг у трудових (службово-трудовах) відносинах: до постановки проблеми. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 2 (49). С. 265–273.
7. Марисюк К.Б. Мобінг: поняття, суть та питання криміналізації. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2018. № 1. С. 132–136.
8. Сімакова С.І., Кравченко О.С. Актуальні проблеми запобігання мобінгу в трудових відносинах в Україні. *Юридичний бюлетень*. 2018. № 8. С. 137–142.
9. Чередніченко Н.А. Моббінг і буллінг у трудовому процесі. *Право і безпека*. 2012. № 3(45). С. 285–288.
10. Оверчук В.А. Мобінг як форма психологічного насилля в трудовому колективі. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 1. С. 185–188.
11. Щетініна Л.В., Рудакова С.Г., Дробинська К.О. Мобінг: сутність та інституційні засади захисту працівників. *Проблеми економіки*. 2018. № 1(35). С. 315–320.