

DOI <https://doi.org/10.36074/Delure.issue1.003>

Гавриленко Наталія Вікторівна¹

1. кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки, обліку та підприємництва
Національний університет кораблебудування імення адмірала Макарова, УКРАЇНА
ORCID ID: 0000-0002-2043-3917

Проблема мобінгу та дискримінації в трудових відносинах

АНОТАЦІЯ. В запропонованій статті автор розглядає проблеми дискримінації і мобінгу в трудовому колективі, як єдину систему. Автор представляє свої висновки на підставі аналізу діючого законодавства, виділяє аспекти його недосконалості. Висновки побудовані на вивченні та аналізі діючого законодавства, спеціальної літератури та судової практики. Автор пропонує шляхи вирішення існуючих проблем у вигляді модернізації діючого законодавства України.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: права людини; трудове право; дискримінація; мобінг; захист прав людини.

DOI <https://doi.org/10.36074/Delure.issue1.003>

Nataliia Havrilenko¹

1. Ph.D. in Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Economics, Accounting and Entrepreneurship
Admiral Makarov National University of Shipbuilding, UKRAINE
ORCID ID: 0000-0002-2043-3917

The problem of mobbing and discrimination in employees

ABSTRACT. In the published article, the author examines the problems of discrimination and mobbing in the labor collective, as a single system. The author presents his findings on the basis of the analysis of current legislation and sees aspects of its inadequacy. The findings are based on the study and analysis of current legislation, specialized literature and judicial practice. The author presents the most important problems in the modernization of the current legislation of Ukraine.

KEYWORDS: *human rights; labor law; discrimination; mobbing; defender of people's rights.*

Постановка проблеми. Рівність можливостей в сфері праці та занять – найважливіший аспект загального принципу рівності, який в умовах сьогодення набув майже універсального визнання. Це одне з фундаментальних прав, на яких базується демократичне суспільство. Воно закріплено у міжнародних актах, національних конституціях багатьох держав та законах. Однак, незважаючи на суттєвий прогрес, майже в усьому світі існує нерівність щодо дотримання конституційного принципу на забезпечення гідних умов праці.

Аналіз досліджень та публікацій. Років десять-п'ятнадцять тому в науковій літературі були відсутні спеціальні дослідження, присвячені проблемі дискримінації і мобінгу в трудових відносинах. Нині такі спеціальні публікації в згаданій тематиці вже наявні. Слід відмітити наукові праці, присвячені різноманітним проблемам цькування, дискримінації, мобінгу, булінгу, деструктивній пропаганді таких науковців, як: Н. Гавриленко [1; 2; 8], О. Коверного [3], В. Гури та Т.Несторенко [6; 7], Г. Алексеєвої [9-12], Н. Замятіної, Г. Долгої [13] та ін.

Мета роботи. Автор визначає важливість і корисність власної роботи; мета вказує на ті недоліки і прогалини у загальній проблемі, які автор має усунути у своїй роботі.

Виклад основного матеріалу. Актуальність питання цькування та приниження за різними причинами була завжди гострим питанням в сфері трудового права. Рівність прав і свобод громадян закріплено в Конституції України[1]. Окрім того, кожному працівнику гарантоване право на гідні умови праці та на захист честі і ділової репутації. Що ж робити, коли працівник стикається з дискримінацією у трудових відносинах? Що таке мобінг на роботі та як захистити себе від нього? – такі питання стають все більш актуальними в умовах сьогодення.

Так, проведене нами опитування дало можливість зробити наступні висновки. За даними опитування респонденти зустрічаються найчастіше з булінгом, цькуванням, мобінгом,

 РЕЦЕНЗОВАНА СТАТТЯ

Згідно стандартів COPE Code of Conduct

дискримінацією під час навчання в школі – 37 %, на роботі – 33 %, та в інших соціальних об'єднаннях – 30%. Окрім того, половина респондентів – 52% стикаються з цькуванням вже в дорослому віці і переважно це відбувається серед дорослого покоління старше 60 років.

В умовах сьогодення, внаслідок обмеженості робочих місць і привабливих вакансій, посилення конкуренції, коли переважна більшість співробітників боїться втратити роботу, а частина – бажає зробити кар'єру будь-яким шляхом, все частіше мова йде про мобінг персоналу. Зазначимо, що це явище стає все поширенішим. Науковці це пов'язують з підвищенням агресії у людей. Мобінг процвітає ще й тому, що його ігнорують. До того, жертви психологічного третирування часто не в змозі захистити себе.

В багатьох країнах проблема викорінення мобінгу активно обговорюється, зокрема, з точки зору правових відносин, оскільки саме в цій сфері можна реалізувати важливу функцію налагодження співробітництва між працівниками і роботодавцями в дусі соціального партнерства та врегулювання міжособистісних конфліктів працівників. Багато підприємств Німеччини на рівні локального регулювання встановлюють правила щодо запобігання мобінгу та боротьби зі стресами на роботі. В Німеччині у 1995 році створена Асоціація по боротьбі з психосоціальним стресом і мобінгом. В Італії захист від мобінгу врегульовано конституційним і цивільним законодавством. Так, ст. 35 Конституції Італії захищає працю у всіх її формах і проявах і термін «мобінг» вперше тут було застосовано у судовій практиці. В 1999 році судом міста Турін було розглянуто справу найманого працівника, який звернувся з вимогою відшкодувати шкоду, яку він отримав внаслідок депресії, що стала наслідком переслідування і приниження його з боку керівника відділу.

В таблиці 1 наведено основні тлумачення мобінгу в різних досліджених джерелах.

Таблиця 1

Тлумачення мобінгу (цькування)	Джерело
Психологічний тиск на робочому місці, який проявляється у цькуванні, чварах, підсиджуванні, плітках, інтригах, хамстві, емоційному насильстві, сексуальному домаганні	Х. Лейман, «Мобінг, переслідування на роботі»[14]
Систематичні 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	Стаття 2-2 Кодексу законів про працю України[15]
Діяння учасників трудових відносин, які полягають у психологічному, фізичному, економічному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами стосовно інших учасників трудових відносин з метою приниження їх людської гідності за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та/або примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи	Законопроект №4306[16]
Систематичне цькування людини, психологічний терор, форми зниження авторитету, способи психологічного тиску на співробітника у колективі, зазвичай з метою його звільнення	Вікіпедія[17]

РЕЦЕНЗОВАНА СТАТТЯ

Згідно стандартів COPE Code of Conduct

Продовження табл. 1

Тлумачення мобінгу (цькування)	Джерело
Деструктивна стратегія поведінки персоналу, що призводить до гострого міжособистісного конфлікту, який відрізняється своєю специфічністю та тривалістю і спрямований проти окремого співробітника та/або керівником	Н.В. Замятіна та Г.В. Долга [13]
Одна з форм дискримінації прав людини в трудових відносинах, яка проявляється через економічну, психологічну та інші форми насильства.	Авторське трактування

Складено автором за: [13; 14; 15;16;17]

Мобінг – це відносно нове поняття, яке ще не входить в класичний список трудової дискримінації. На думку автора, перелік, в якому перелічені види дискримінації є неактуальним, і мобінг необхідно туди додати. Окрім того, список необхідно обновляти, оскільки соціальні відносини є доволі динамічною конструкцією соціуму. Коли ми говоримо про класичні види дискримінації і цькування, то автор має на увазі вже закріплені у вітчизняному законодавстві види, які також зустрічаються в міжнародно-правових відносинах.

За якими ознаками можна визначити мобінг? Є декілька типових його ознак:

- по-перше, це наявність сторін – кривдника, потерпілого, спостерігачів (за наявності);
- по-друге, дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких, зокрема, є заподіяння моральної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника, спричинення соціальної ізоляції потерпілого, примушування до зміни місця роботи;
- по-третє, це повторюваність таких діянь.

Якщо звернути на ознаки мобінгу, з яким найчастіше стикаються українці, то це є економічний тиск, який для застосування керівництва є найлегшим. Адже саме керівництво вирішує, кому які премії виплачувати і далеко не завжди виписана прозора система

бонусів і премій, які відповідають KPI.

Також поширеним є психологічний тиск і ми досить часто зустрічаємо ситуації, коли на працівника тиснуть психологічно, щоб він або вона діяли таким чином, як це потрібно керівництву.

Наразі в Україні врегульовано на законодавчому рівні права та гарантії для працівників, які постраждали від проявів мобінгу на робочому місці. Так, 11 грудня 2022 року набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 р. № 2759 – IX, який доповнює Кодекс законів про працю в Україні новою статтею 2-2 «Заборона мобінгу (цькування)»

Важливий акцент: мобінг за своєю суттю є значно ширшим, аніж форма дискримінації, оскільки, не завжди супроводжується саме дискримінаційним ставленням до іншого працівника, а може бути формою приниження гідності працівника, що за своєю суттю є психологічним насильством.

Щодо наявної судової практики ЄСПЛ, яка застосовується судами України, то можна констатувати вже хрестоматійне в судових спорах відносно дискримінації рішення ЄСПЛ у справі «Вілліс проти Сполученого Королівства (Willis v. the United Kingdom), заява № 36042/97, п. 48, ECHR 2002-IV), де визначено, що дискримінація означає поведження з особами у різний спосіб, без об'єктивного та розумового обґрунтування у відносно схожих ситуаціях.

В іншому рішенні ЄСПЛ від 21.02.1997 р. у справі «Ван Раалте проти Нідерландів» (Van Raalte v. the Netherlands), п. 39, Reports 1997-I), зазначено, що відмінність у ставленні є дискримінаційною, якщо вона не має об'єктивного та розумового обґрунтування, іншими словами, якщо вона не переслідує легітимну ціль або якщо немає розумного співвідношення між застосованими засобами та переслідуваною ціллю. Договірна держава користується свободою розсуду при визначенні того, чи та якою мірою відмінності в інших схожих ситуаціях виправдовують різне ставлення.

У 2020 р. експерти громадської організації Центр «Соціальна дія» провели аналіз судових рішень, в яких заявники намагалися

РЕЦЕНЗОВАНА СТАТТЯ

Згідно стандартів COPE Code of Conduct

стверджувати про дискримінацію як про основне чи одне з порушень прав людини. Зазначимо, що на час проведення дослідження вже тривалий час діяв ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», а тому обсяг судових рішень для аналізу був доволі значним, а судова практика мала можливість викристалізуватися. Їх висновки є наступними:

- більшість цивільних справ не містить ані належного обґрунтування заяв позивачів про дискримінацію та мобінг, ані навіть належного вказування на ознаку, яка на думку позивачів, стала причиною дискримінації і мобінгу. Відповідно, такі заяви судом залишаються без розгляду або не задовольняються;

- суди уникають констатації порушення права не бути підданим мобінгу або дискримінації, приділяючи їм вкрай мало уваги в аналізі справи та майже не висуваючи аргументів щодо того, чому, на думку суду, у справі не було мобінгу або дискримінації;

- у тих випадках, коли суд намагається дослідити мобінг або дискримінацію, бракує аргументів, яку саме форму набуває мобінг або дискримінація у цій справі, та належного аналізу доказів.

Наразі у ЄДР судових рішень понад 150 судових рішень, де згадується мобінг, при цьому найчастіше у контексті інших порушень роботодавця. Проте, є позови про визнання факту мобінгу.

Вважаємо, що судова практика щодо справ про мобінг наразі перебуває на етапі становлення і надалі крокуватиме шляхом судової практики, яка складалась за наслідками прийняття головного антидискримінаційного закону, перекладаючи весь тягар доказування на Позивача. Якщо ж намагатися зберегти об'єктивність, то переважна більшість справ, де встановлюється факт мобінгу в контексті інших порушень роботодавця не містить доказів таких фактів, а це спричинює небажання судів розбиратися в правовій природі мобінгу і призводить до використання суддями його лише як підсилючої ознаки при кваліфікації інших порушень з боку роботодавця.

Таким чином, враховуючи вищенаведені тенденції розвитку судової практики, вкрай важливою є діяльність правників щодо

підготовки доказової бази у справах про мобінг: фіксувати звернення до правоохоронних органів, органів місцевого самоврядування, правозахисних організацій, профспілок, використання електронних доказів: переписок в соцмережах, месенджерах, електронною поштою.

Варто звернути увагу на те, що жертва мобінгу не завжди наважиться про це розповісти та звернутися за допомогою через страх втратити роботу взагалі, табування мобінгу на рівні рудового колективу та відсутності служб психологічної підтримки. Про такі ситуації також може сповістити хтось із небайдужих колег і тоді така особа стає викривачем мобінгу. Законом № 5748 не передбачений захист цієї особи від реакції суб'єкта мобінгу та трудового колективу чи система будь-яких гарантій. Тому в цій частині є великий простір для законотворчості.

Висновки та пропозиції. Резюмуючи: мобінг в нашій правовій культурі є світоглядною проблемою, зачасти – способом самоствердження як роботодавця, так і колег. Створення в компаніях атмосфери, де єдино можливий спосіб зробити кар'єру – «йти по головах» все ще працює, однак, дедалі свідчить не про сильну команду, а про емоційну незрілість та брак корпоративного управління. Трансформаційні зміни у свідомості не можуть настати лише внаслідок введення штрафів – таким чином можна досягти маргіналізації соціуму. Якщо ж ставити за мету викорінення мобінгу та побудову здорової робочої атмосфери в колективі, то варто формувати цінності компанії таким чином, щоб повага до гідності людини не була лише формальним слайдом на презентації.

РЕЦЕНЗОВАНА СТАТТЯ

Згідно стандартів COPE Code of Conduct

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

- [1] Гавриленко, Н. В. (2023). Деструктивна пропаганда в соціальних мережах: правові проблеми виявлення та запобігання. *Протидія дезінформації в умовах російської агресії проти України: виклики і перспективи: тези доп. учасників міжн. наук.-практ. конф. (Анн-Арбор - Харків, 12-13 груд. 2023 р.)*, 66-68. <https://doi.org/10.32782/PPSS.2023.1.14>.
- [2] Гавриленко, Н. В. (2023) Конституційне право на достатній життєвий рівень і проблема бідності: основні акценти. EU labor law: decent work and expansion of institutional capacity for sustainable development : sci. monograph / O. V. Baklan, T. V. Fedorenko, N. V. Havrilenko ets. – Riga : Baltija Publishing, 2023. – P. 22–35. DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-396-5-2>.
- [3] Коверний, О. Є. (2023). Правові проблеми протидії поширенню деструктивної пропаганди в умовах війни. *Протидія дезінформації в умовах російської агресії проти України: виклики і перспективи: тези доп. учасників міжн. наук.-практ. конф. (Анн-Арбор - Харків, 12-13 груд. 2023 р.)*, 335-338. URL: <https://eir.nuos.edu.ua/handle/123456789/7953>.
- [4] Юзик, О. П. (2021). Медіаосвіта при підготовці майбутніх учителів інформатики у Польщі: з історії становлення та впровадження. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка. Серія: Педагогічні науки*, 213 (169), 165–170. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.5077989>.
- [5] Bakhov Ivan S., Boichenk Elina B., Martynovych Nataly O., Nych Tamara V., Okolnych Tetiana V., Vinnuchenko Volodymyr. (2020). Conditions for Development of the Socio-cultural Level of Personality in Today's Ukrainian Society. *Jour of Adv Research in Dynamical & Control Systems*, Vol. 12, 04-Special Issue, 2020, pp. 1668-1676. DOI: <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V12SP4/20201648>.
- [6] Гура, В., Несторенко, Т., Макаренко, Т. (2022). Дослідження категорії «освітня послуга»: міждисциплінарний підхід. *Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки*, 2, 91- 104. <https://doi.org/10.31494/2412-9208-2022-1-2-91-104>.
- [7] Nestorenko, T., Dubrovina, N., Peliova, J. (2016). Local Economic Impact of Domestic and International Students: Case of University of Economics in Bratislava. In: *European Financial Systems 2016. Proceedings of the 13th International Scientific Conference*, 496-501. URL: http://is.muni.cz/do/econ/sborniky/2016/EFSS2016Proceedings_final_September_19_final.pdf.
- [8] Havrilenko, N. V. (2024) Comparative legal analysis of the status of human rights promotion and protection bodies (foreign experience) = Порівняльно-правовий аналіз статусу органів по сприянню правам людини та їх захисту (зарубіжний досвід) / N. V. Havrilenko // *European Scientific e-Journal*. – 2024. – Iss. 28. – P. 1–14. DOI: 10.47451/jur2024-01. URL: <https://eir.nuos.edu.ua/handle/123456789/8214>.
- [9] Бабич, П., & Aleksiejeva, H. (2022). Особливості навчання осіб з вадами слуху в інклюзивному освітньому середовищі професійно-технічних закладів освіти. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія: педагогіка*, 1(1), 47–55. <https://doi.org/10.25128/2415-3605.22.1.6>.
- [10] Алексеева Г.М., Кравченко Н. В., Антоненко О. В., Горбатюк Л. В.(2017) Використання ігрових технологій в процесі професійної підготовки студентів педагогічних закладів вищої освіти євроінтеграції. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського*. Випуск 6(119). Серія : Педагогіка. Одеса : ПНПУ імені К. Д. Ушинського, 201. С.7-14.
- [11] Алексеева Г.М., Антоненко О.В., Жадан К.О., Лифенко М.В.(2018). Досвід використання засобів електронного навчання у інклюзивному освітньому ВНЗ: [Електронний ресурс]. *Фізико-математична освіта : науковий журнал*. Вип. 4 (14) / Сумський державний педагогічний університет імені А.С. Макаренка, Фізико-математичний факультет.– Суми : [СумДПУ ім. А.С. Макаренка], №4(18). С.17-25. DOI <https://doi.org/10.31110/2413-1571-2018-018-4-003>.
- [12] Кравченко Н., Алексеева Г., Горбатюк Л., Хоменко С.(2022). Організація виховної роботи закладу освіти під час карантину засобами інформаційно-комп'ютерних технологій. *Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки : зб. наук. пр.* Вип. 1. Бердянськ : БДПУ, 2022. С. 177 -188. <https://doi.org/10.31494/2412-9208-2022-1-1-177-188>
- [13] Замятіна Н.В., Долга Г.В.(2015) Теоретичні аспекти явища мобінгу у трудових колективах. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки*. Вип. С. 98–106.
- [14] H. Leymann. (1990). *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violence and Victims*, Vol. 5, No. 2, P. 120.
- [15] 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 10.09.2024 р.).
- [16] Проект Закону про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу № 4306 від 02.11.2020. https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70300.
- [17] Вікіпедія. Мобінг: поняття, різновиди, причини, відповідальність. https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/Мобінг:_поняття,_різновиди,_причини,_відповідальність.(дата звернення 10.09.2024 р.).
- [18] 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/> (дата звернення 10.09.2024 р.).