

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

ЮШКО АЛЛА МИРОНІВНА

зав. наукового відділу НДІ ПЗІР НАПрН України,
канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедри трудо-
вого права НЮУ імені Ярослава Мудрого,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6445-5974>,

ЧЕХУН ДАРИНА РОМАНІВНА

курсантка ІПЮК для Служби безпеки України
НЮУ імені Ярослава Мудрого

УДК 349.2

DOI: 10.37772/2518-1718-2020-4(32)-2

МОБІНГ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Робота присвячена дослідженню проблеми мобінгу (або цькування на робочому місці). Законодавством України не передбачена відповідальність за утиск і цькування на робочому місці. Внесені до Верховної Ради України законопроекти щодо врегулювання цього питання так і не були ухвалені. У роботі розглядаються причини виникнення утиску працюючих на робочому місці, основні види мобінгу (вертикальний і горизонтальний), обов'язки керівника щодо виявлення та протидії мобінгу серед підлеглих осіб, запропоновані шляхи його попередження.

Ключові слова: мобінг, працівники, роботодавці, психологічний терор.

Постановка проблеми. Зазвичай, коли йдеться про ту чи іншу роботу, умови праці, ми маємо на увазі, перш за все, розмір заробітної плати, режим роботи, трудові обов'язки, соціальні пільги та гарантії, що надаються працівникам. Однак комфортна психологічна атмосфера, яка панує на робочому місці, у виробничому середовищі працюючих, часто відіграє не менш значущу роль у задоволеності працівників роботою, а це, в свою чергу, сприяє ефективності й продуктивності процесу праці.

Успіх будь-якого трудового колективу залежить від роботи кожного працівника. Одним із дестабілізуючих факторів робочого процесу і, як наслідок, створення напруженої обстановки в колективі, зниження ефективності працівника та збільшення вірогідності прийняття неправильного рішення, є психологічний тиск. Таке явище має назву «мобінг». Уперше описав поняття «мобінг» у сфері трудових відносин шведський учений і психолог Хайнц Лейманн, який на початку 80-х років ХХ століття досліджував особливості поведінки людей у трудових колективах. Він охарактеризував мобінг як психологічний терор, що включає систематично повторюване вороже й неетичне поводження одного або кількох

людей, спрямоване проти іншої людини [1, с. 286]. Видатний учений-трудолик І.Я. Кисельов справедливо зазначав, що використання засобів та інструментів трудового права для забезпечення сприятливого психологічного клімату на виробництві є новим напрямом у правовому регулюванні праці, який тільки формується [2, с. 103]. Погоджуємося також з І.С. Сахарук, яка наголошує, що регулювання захисту від психосоціальних ризиків на робочому місці є важливою тенденцією у створенні безпечних та здорових умов роботи [3, с. 168].

Незважаючи на **останні дослідження і публікації** як зарубіжних учених (Д. Бертон, М. Вілсон, Ф. Габріель, Т. Дойл, Р.С. Кесслер, І.Я. Кисельов, Х. Лейманн, М.А. Мюррей, Р.Д. Шварц), так і вітчизняних дослідників (В.О. Євдокимов, Л.П. Гаращенко, Т.А. Коляда, О.С. Кравченко, І.В. Лагутіна, А.І. Маренич, І.С. Сахарук, С.І. Сімакова, М.П. Федоров, А.В. Шамшиєва та інші), правове регулювання мобінгу в Україні дотепер майже відсутнє. Законом України від 18.12.2018 № 2657-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)» були доповнені відповідними нормами Кодекс України про адміністратив-

ні правопорушення і Закон України «Про освіту» [4]. Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» містить визначення поняття «утиск» – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери (п. 7 част. 1 ст. 1 цього Закону) і розглядає його як форму дискримінації [5].

Метою даної статті є виявлення проблем правової регламентації мобінгу у трудових відносинах, висвітлення причин виникнення мобінгу, а також підготовка пропозицій до законодавства у цій сфері щодо можливості запобігання цькуванню на робочому місці.

Виклад основного матеріалу. 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 [6, с. 45]. На думку Т.А. Коляди, мобінг як суспільне явище 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 [7, с. 271]. Він має вертикальну або горизонтальну спрямованість. Вертикальний мобінг передбачає собою моральне переслідування по вертикалі управління персоналом, тобто прояв певного морального тиску з боку роботодавця або безпосереднього керівника (він ще має назву босинг – від англ. boss). Горизонтальний же мобінг являє собою моральне переслідування на рівні однієї професійної групи. Як правило, це відбувається за схемою: «група працівників-працівник» або «працівник-працівник».

Причин для появи мобінгу у колективах може бути безліч, і всі вони відрізняються за своїм мотивом та метою. Н.А. Чередніченко з-поміж основних причин мобінгу виділяє такі:

- процес постійної модернізації, раціоналізації виробництва, який вимагає концентрації сил і уваги в процесі праці, що зумовлює високу продуктивність праці і, як наслідок, соціальну незахищеність працюючого;

- страх втратити робоче місце;

- психологічний терор, зумовлений заздрістю, марнославством і, як наслідок, виникнення інтриг, пліток, фізичного впливу;

- нудьга на роботі, коли процес праці не вимагає творчих зусиль, що створює умови для породження пліток, шантажу, силової погрози, сексуальних домагань, домислів, суперечок між колегами, до яких залучається весь колектив [8, с. 285–286].

Одним із поширених випадків застосування мобінгу є також бажання «позбутися» працівника, але неможливість його звільнення законним шляхом. Не менш розповсюдженим випадком є прагнення за допомогою мобінгу підвищити свій авторитет серед інших колег. Частіше це проявляється з боку керівника, рідше – з боку працівників одного професійного рівня. Така різноманітність причин для застосування морального тиску свідчить про те, що стати жертвою мобінгу досить просто.

Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) досі не містить терміну «мобінг», відсутні й механізми правового регулювання цього явища. Науковцями не раз наголошувалося на необхідності вивчення й використання в Україні міжнародного досвіду (Данія, Італія, Німеччина, Норвегія, Польща, Франція, Швеція), спрямованого на протидію мобінгу [8, с. 288; 9, с. 98; 10, с. 260–261].

Разом з тим, слід визнати, що спроби врегулювати питання мобінгу на законодавчому рівні вживалися. Так, на десятій сесії Верховної Ради України VIII скликання народними депутатами було подано 3 альтернативних законопроекти, спрямованих на протидію мобінгу, а саме:

Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу» від 01.03.2019, № 10118 [11]. У ньому пропонувалося ввести поняття «мобінг (цькування)», закріпити його ознаки, а також встановити адміністративну відповідальність за таке діяння;

Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо попередження та протидії мобінгу» від 18.03.2019, № 10118-1 [12], яким передбачалося внесення змін до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про зайнятість населення» та Закону України «Про колективні договори» щодо визначення мобінгу, його ознак, встановлення відповідальності за його вчинення та повідомлення працівникам органів поліції про випадки цькування, а також засобів запобігання та протидії мобінгу;

Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії цькуванню (мобінгу) та іншим проявам упередженого ставлення в сфері праці» від 19.03.2019, № 10118-2 [13], в якому мобінг розглядався як упереджене ставлення в сфері праці, зокрема нерівна оплата за працю рівної цінності, нерівномірний розподіл навантаження і задач між працівниками, що виконують однакову роботу, нерівність можливостей для

кар'єрного росту, безпідставний недопуск працівника на робоче місце, приниження гідності працівника, створення ворожої, образливої атмосфери та інші прояви цькування працівників.

Проте жоден із цих законопроектів так і не був схвалений законодавцем.

2 листопада 2020 року у Верховній Раді України було зареєстровано Проект Закону «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу», № реєстрації 4306 [14]. Цим законопроектом пропонується ввести до Кодексу України про адміністративні правопорушення, КЗпП України, Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та Закону України «Про колективні договори і угоди» поняття «мобінг», а також передбачити адміністративну відповідальність за систематичне застосування різних форм мобінгу до працівника.

Так, зокрема, автори законопроекту пропонують визначити *мобінг* як діяння учасників трудових відносин, які полягають у психологічному, фізичному, економічному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно працівника підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, або особами, 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.

До типових ознак мобінгу (цькування) законопроект відносить: (1) систематичність (повторюваність) діяння; (2) наявність сторін – кривдник, потерпілий (жертва мобінгу), спостерігачі (за наявністю); (3) дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких є заподіяння психічної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника та/або спричинення соціальної ізоляції потерпілого, примушування до зміни місця роботи.

Визначено також, що слід розуміти під *економічним тиском* на працівника (нерівна оплата за працю рівної цінності, нерівномірний розподіл навантаження і задач між працівниками, що виконують однакову роботу, позбавлення працівника роботи без його звільнення, нерівність можливостей для кар'єрного росту, безпідставний недопуск працівника на робоче місце, безпідставне позбавлення частини виплат (премій, бонусів тощо)), *психологічним тиском* (створення ворожої, образливої атмосфери, погрози, висміювання, наклепи, використання зневажливих

зауважень та епітетів, словесна чи невербальна поведінка загрозливого, залякуючого або принизливого характеру, саботаж чи підрив робочої діяльності працівника), *створенням нестерпного робочого середовища* (ізоляція працівника від трудового колективу, включаючи зміну місцезнаходження робочого місця, не запрошення на зустрічі і наради, в яких працівник зазвичай має брати участь, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця, застосування інших формально нейтральних процедур для виведення працівника з психологічної рівноваги, негативного виокремлення працівника з колективу, утруднення виконання ним своєї трудової функції), *цькуванням* (приниження гідності працівника, умисні штовхання, пирхання, стусани, удари, нанесення побоїв, тілесних ушкоджень).

КЗпП України пропонується доповнити нормами щодо обов'язку роботодавця протидіяти утиску (мобінгу) працівників (ст. 141), здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо упередженого ставлення у сфері праці (мобінг) (ст. 158). Передбачена також можливість розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації за вчинення ним винних дій стосовно працівника із застосуванням мобінгу (ст. 41 КЗпП України).

Працівникові законопроект гарантує правовий захист від утиску (мобінгу) під час здійснення трудової діяльності (ст. 5-1 КЗпП України), 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 ж, спрямовані на запобігання та протидію мобінгу (цькуванню) на підприємствах, установах, організаціях, а також заходи здійснення відповідного контролю автори законопроекту радять розробляти і включати до колективних договорів та угод із соціально-економічних питань.

Зазначений законопроект слід оцінити позитивно й висловити сподівання, що він врешті-решт буде схвалений Верховною Радою України.

Разом з тим, хотілося б висловити свої пропозиції щодо бачення цього питання. На наш погляд, доцільно було б також закріпити у КЗпП України норму, згідно з якою особи, що зазнали мобінгу (цькування), мають право на звернення до суду із заявою про поновлення порушених прав і законних інтересів, відшкодування матеріальної і моральної шкоди. При цьому вони повинні навести конкретні факти таких порушень, а обов'язок доказування відсутності цих фактів слід покласти на роботодавця.

Крім того, вбачається, що не зайвим було б закріпити на законодавчому рівні порядок дій керівника в разі виявлення фактів мобінгу на підприємстві, в установі, організації, адже саме від його ставлення до зазначеної проблеми, здійснюваних профілактичних заходів щодо протидії мобінгу залежить психологічна обстановка в очолюваному ним трудовому колективі.

По-перше, на нашу думку, корпоративна політика і культура, яку поділяє та формує роботодавець, повинна засуджувати будь-які прояви мобінгу, вважати категорично неприйнятними інтриги, плітки, образливі жарти, доноси на роботі й таке інше. Вона має ґрунтуватися на системі цінностей і переконань, зрозумілих і підтримуваних кожним із працівників: прозорість, справедливість, доброзичливість, взаємна повага, спільність ідей та цілей тощо.

Вагоме значення відіграє також відкритість керівника до діалогу, його доступність для спілкування з підлеглими. В таких умовах люди відчують себе впевненими і захищеними, а значить прояви мобінгу будуть мінімальними або й взагалі зникнуть.

По-друге, організація виробництва і праці на підприємстві має бути чіткою та злагодженою, а система оплати праці – прозорою і стимулюючою. Це означає, що кожен працівник виконує свою трудову функцію відповідно до посадових і робочих інструкцій, він детально ознайомлений з усіма корпоративними документами, правилами, нормами, технічними регламентами, розпорядженнями й наказами керівника, йому достеменно відома система призначення і нарахування премій, заохочень, інших мотиваційних виплат. Якщо трудові обов'язки працівників розподілені справедливо й ефективно, кожен знає і розуміє обсяг своєї відповідальності та винагороди, то причина для конфліктів відсутня.

Однак навіть в ідеальному колективі можливі прояви мобінгу. В таких випадках керівником мають вживатися екстрені дії щодо з'ясування конфліктної ситуації та її вирішення. Для цього на підприємстві має бути ефективно організована робота кадрової і

юридичної служб. Кадрова служба, з огляду на її функціональні обов'язки, володіє інформацією щодо кожного працівника, вона повинна орієнтуватися в соціально-психологічному кліматі як колективу в цілому, так і структурних підрозділів організації, і здатна заздалегідь передбачати й виявляти негативні прояви у колективі, встановлювати ініціатора мобінгу, жертву, спостерігачів, а також доводити ці відомості до керівника. Юридична служба має об'єктивно і неупереджено проводити відповідну роз'яснювальну роботу серед співробітників.

Отримавши необхідну інформацію про суть мобінгу, керівникові необхідно без зволікань реалізувати ряд заходів щодо виведення особи з мобінгу, а саме: здійснити спробу порозумітися; з'ясувати причину претензії; визначити, від кого походить ініціатива цькування; стримано, без образ засудити такі дії через зниження авторитету кривдників у їх власних очах; організувати з цього приводу консультації колективу чи його частини з психологом та/або юристом.

На підставі викладеного можна зробити такі **висновки**: (1) продуктивність професійної діяльності працівника значною мірою залежить від психологічного клімату в колективі. Проблеми, які виникають внаслідок непорозумінь із колегами або з керівництвом, конфліктів інтересів працівника і компанії, відсутності допомоги, спричиняють психологічний дискомфорт, різного рівня напругу або навіть провокують психічні розлади у співробітників; (2) закріплення в законах, локальних нормативно-правових актах норм і правил, що забезпечують кожному працівникові максимальний соціально-психологічний комфорт на робочому місці та гарантують неприпустимість мобінгу, є необхідним кроком у правовому регулюванні праці України на сучасному етапі; (3) такі норми відображатимуть рівень культури суспільства, його цивілізованість, а також якісно новий характер сучасних трудових відносин, в яких найманий працівник – це добре освічена, висококваліфікована, різнобічно розвинута людина з притаманним їй почуттям власної гідності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Сімакова С. І., Кравченко О. С. Актуальні проблеми запобігання мобінгу в трудових відносинах в Україні. *Юридичний бюлетень*. 2018. Вип. 8. С. 137-142. URL: http://rep.btsau.edu.ua/bitstream/BNAU/2488/1/Aktualni_problemy.pdf.
2. Киселев І. Я. Зарубежне трудове право: учебник для вузов. Москва: Издательская группа НОРМА-ИНФРА*М, 1998. 263 с.
3. Сахарук І. С. Правові основи забезпечення безпечних та здорових умов праці згідно зі стандартами МОП у XXI столітті. *Часопис Київського університету права*. 2019. № 3. С. 166-171. URL: <https://chasprava.com.ua/index.php/journal/article/download/74/71/>.
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню): Закон України від 18.12.2018 № 2657-VIII. *Офіційний вісник України*. 2019. №8. Ст. 255.
5. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. *Офіційний вісник України*. 2012. № 76. Ст. 3071.

6. Колодей К. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / пер. с нем. Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. 368 с.
7. Коляда Т. А. Мобінг у трудових (службово-трудоу) відносинах: до постановки проблеми. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 2(49). С. 265-273.
8. Чередніченко Н. А. Моббінг і буллінг у трудовому процесі. *Право і безпека*. 2012. № 3(45). С. 285-288.
9. Гарашенко Л. П. Правове регулювання заборони мобінгу в законодавстві зарубіжних країн. *Юридичний вісник*. 2016. № 3 (40). С. 95-98.
10. Федоров М. П., Галушка Н. О. Мобінг у трудових відносинах: зарубіжний досвід та шляхи вдосконалення законодавства про працю України. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету*. Юридичні науки: Зб. наук. праць. Львів: Видавництво «Растр-7». 2017. Вип. № 5. С. 257-262. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/nvfkau_2017_5_32.pdf.
11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу: Проект Закону України від 01.03.2019, № 10118. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65602.
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо попередження та протидії мобінгу: Проект Закону України від 18.03.2019, № 10118-1. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65695.
13. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії цькуванню (мобінгу) та іншим проявам упередженого ставлення в сфері праці: Проект Закону України від 19.03.2019, № 10118-2. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65699.
14. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу: Проект Закону України від 30.10.2020, № 4306. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70300.

REFERENCES

1. Simakova, S. I., Kravchenko, O. S. (2018). Aktualni problemy zapobihannia mobinhu v trudovykh vidnosynakh v Ukraini. *Yurydychnyi biuleten – Legal bulletin*, 8, 137–142. URL: http://rep.btsau.edu.ua/bitstream/BNAU/2488/1/Aktualni_problemy.pdf [in Ukrainian].
2. Kiselev, I. Ya. (1998). *Zarubezhnoye trudovoye pravo*. Moskva: Izdatelskaya gruppa NORMA-INFRA*M [in Russian].
3. Sakharuk I. S. (2019). Pravovi osnovy zabezpechennia bezpechnykh ta zdorovykh umov pratsi zghidno zi standartamy MOP u KhKhI stolitti. *Chasopys Kyivskoho universytetu prava - Journal of Kyiv University of Law*, 3, 166-171. URL: <https://chasprava.com.ua/index.php/journal/article/download/74/71/> [in Ukrainian].
4. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo protydii bulinhu (tskuvanniu): Zakon Ukrainy vid 18.12.2018 № 2657-VIII. (2019). *Ofitsiyni visnyk Ukrainy - Official Gazette of Ukraine*, 8, art. 255 [in Ukrainian].
5. Pro zasady zapobihannia ta protydii dyskryminatsii v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 06.09.2012 № 5207-VI. (2012). *Ofitsiyni visnyk Ukrainy - Official Gazette of Ukraine*, 76, art. 3071 [in Ukrainian].
6. Kolodey K. (2007). *Mobbing. Psikhoterror na rabochem meste i metody ego preodoleniya*. Harkov: Izd-vo Gumanitarnyy Tsentr [in Russian].
7. Koliada, T. A. (2010). Mobinh u trudovykh (sluzhbovo-trudovykh) vidnosynakh: do postanovky problemy. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu vnurishnikh sprav - Bulletin of Kharkiv National University of Internal Affairs*, 2(49), 265-273 [in Ukrainian].
8. Cherednichenko, N. A. (2012). Mobbinh i bullinh u trudovomu protsesi. *Pravo i bezpeka - Law and security*, 3(45), 285-288 [in Ukrainian].
9. Harashchenko, L. P. (2016). Pravove rehuliuвання zaborony mobinhu v zakonodavstvi zarubizhnykh krain. *Yurydychnyi visnyk - Legal bulletin*, 3 (40), 95-98 [in Ukrainian].
10. Fedorov, M. P., Halushka, N. O. (2017). Mobinh u trudovykh vidnosynakh: zarubizhnyi dosvid ta shliakhy vdoskonalennia zakonodavstva pro pratsiu Ukrainy. *Visnyk Lvivskoho torhovelno-ekonomichnoho universytetu - Bulletin of Lviv University of Trade and Economics, Ser: Yurydychni nauky*, 5, 257-262. Lviv: Vydavnytstvo «Rastr-7». URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/nvfkau_2017_5_32.pdf [in Ukrainian].
11. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo protydii mobinhu: Proiekt Zakonu Ukrainy vid 01.03.2019 r. № 10118. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65602 [in Ukrainian].
12. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo poperedzhennia ta protydii mobinhu: Proiekt Zakonu Ukrainy vid 18.03.2019 r. № 10118-1. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65695 [in Ukrainian].

13. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo protydii tskuvanniu (mobinhu) ta inshym proiavam uperedzhenoho stavlennia v sferi pratsi: Proiekt Zakonu Ukrainy vid 19.03.2019 r. № 10118-2. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65699 [in Ukrainian].
14. Pro vnesennia zmin do Kodeksu Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia shchodo protydii mobinhu: Proiekt Zakonu Ukrainy vid 30.10.2020 r. № 4306. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70300 [in Ukrainian].

ЮШКО АЛЛА

кандидат юридических наук, доцент, зав. науч. отдела НИИ правового обеспечения инновационного развития НАПрН Украины, доцент кафедры трудового права
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого,

ЧЕХУН ДАРЬЯ

курсантка ИПЮК для Службы безопасности Украины
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

МОББИГ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Статья посвящена исследованию проблемы моббинга (или травли на рабочем месте). Действующим законодательством Украины не предусмотрена ответственность за ущемление прав и травлю на работе. Внесенные в Верховную Раду Украины законопроекты, касающиеся регулирования этого вопроса, так и не были приняты. В работе рассматриваются причины возникновения ущемлений работников на рабочем месте, основные виды моббинга (вертикальный и горизонтальный), обязанности руководителя относительно обнаружения и противодействия моббингу среди подчиненных, предложены пути его предупреждения.

Ключевые слова: моббинг, работники, работодатели, психологический террор.

YUSHKO ALLA

Head of Scientific Department of the Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development of National Academy of Law Sciences of Ukraine, PhD, As. Professor, As. Professor of the Department of Labor Law of Yaroslav Mudryi National Law University,

CHEKHUN DARYNA

student of the Legal Training Institute for the Security Service of Ukraine
of Yaroslav Mudryi National Law University

MOBBING IN LABOR RELATIONS

Problem setting. The success of any work team depends on the WORK of each employee. One of the destabilizing factors of the work process, which leads to a tense situation in the team, reduce employee efficiency and increase the likelihood of making the wrong decision, is psychological pressure. This phenomenon is called “mobbing”. In modern conditions, the legal regulation of protection against psychosocial risks in the workplace is an important trend in creating safe and healthy working conditions.

Analysis of resent researches and publications. Despite recent research and publications as foreign scholars (D. Burton, M. Wilson, F. Gabriel, T. Doyle, R.S. Kessler, I.Y. Kiselyov, X. Leimann, M.A. Murray, R. D. Schwartz) and domestic researchers (V. O. Evdokimov, L. P. Garashchenko, T.A. Kolyada, O.S. Kravchenko, I.V. Lagutina, A.I. Marenich, I.S. Saharuk, S. I. Simakova, M.P. Fedorov, A.V. Shamshieva and others), legal regulation of mobbing in Ukraine is still almost absent.

Target of research. The purpose of this article is to identify problems of legal regulation of mobbing in labor relations, highlight the causes of mobbing, as well as the preparation of proposals for legislation in this area on the possibility of preventing harassment in the workplace.

Article's main body. The paper conducts research the problems of mobbing (or harassment in the workplace). The legislation of Ukraine does not provide for liability for harassment in the workplace. Bills submitted to the Verkhovna Rada of Ukraine to regulate this phenomenon have never been adopted. The paper considers the causes of harassment of workers in the workplace, the main types of mobbing (vertical and horizontal), the responsibilities of the manager to detect and combat mobbing among subordinates, suggested ways to prevent it.

Conclusions and prospects for the development. Based on the above, the following conclusions are made: (1) the productivity of professional activity of the employee largely depends on the psychological climate in the team. Problems that arise due to misunderstandings with colleagues or management, conflicts of interest of the employee and the company, lack of help, cause psychological discomfort, varying levels of stress or even provoke mental disorders in employees; (2) enshrining in laws, local regulations norms and rules that provide each employee with maximum social and psychological comfort in the workplace and guarantee the inadmissibility of mobbing, is a necessary step in the legal regulation of labor in Ukraine at the present stage; (3) such norms will reflect the level of culture of society, its civilization, as well as a qualitatively new nature of modern labor relations, in which the employee is a well-educated, highly qualified, well-developed person with a sense of self-worth.

Keywords: mobbing, workers, employers, psychological terror.