

СЕРЕДА ОЛЕНА ГРИГОРІВНА

докторка юридичних наук, професорка, завідувачка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
ORCID 0000-0002-8252-1963

КРАСЮК ТЕТЯНА ВАСИЛІВНА

кандидатка юридичних наук, доцентка, доцентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
ORCID 0000-0003-3233-6310

УДК 349.2:[316.454.2:316.647.82-057.73]

DOI 10.37772/2518-1718-2024-2(46)-28

ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЯ МОБІНГУ В АКТАХ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Стаття присвячена мобінгу – досить новому в історичному вимірі суспільно небезпечному явищу, що має свій прояв у трудових відносинах і яке зовсім недавно набуло юридичного оформлення в українському законодавстві. У цьому аспекті проаналізовано зміни, внесені до КЗпП України. Зазначено, що, незважаючи на запроваджені законодавцем правові механізми захисту від мобінгу на робочому місці, на практиці залишаються й досі не вирішеними окремі питання, що стосуються конкретизації заходів, які в межах соціального діалогу можуть бути вжиті як дієвий інструмент для подолання цього негативного явища.

Проаналізовано різні підходи науковців до тлумачення поняття «мобінг», на підставі чого сформовано найбільш загальну його дефініцію.

Зазначено, що в управлінні в цілому та в запобіганні мобінгу, зокрема беззаперечно важливою є роль керівника, яка, крім іншого, полягає у створенні в організації корпоративної культури, що ґрунтується на її традиціях та цінностях. Велике значення для підтримання продуктивної морально-психологічної атмосфери має ставлення керівника до співробітників, яке виключає зверхність або неповагу. Наголошується, що керівник певною мірою має бути психологом і організувати роботу так, щоб завчасно виявити потенційний конфлікт на підґрунті мобінгу, з'ясувати його причини й учасників та вийти на позитивне рішення, надавши при цьому допомогу працівникам, які перебувають у стані стресу та нервової кризи.

На підставі проаналізованих колективних договорів зроблено висновок, що вони переважно містять положення, згідно з яким роботодавці зобов'язані вживати заходів для запобігання, протидії та припинення мобінгу (цькування), але які саме заходи і в якій формі слід їх проводити не зазначається. А отже, таке положення сприймається як декларативне. Акцентовано увагу, що інформаційні, навчальні та організаційні заходи потребують певної конкретизації в додатках до колективного договору та в угодах із соціально-економічних питань. Запропоновано внести зміни у законодавство щодо соціального діалогу шляхом включення конкретних заходів протидії мобінгу у трудових відносинах, якими вбачаються такі: навчальні тренінги зі стратегії подолання міжособистісних конфліктів з ознаками мобінгу для керівників та керівників структурних підрозділів у рамках підвищення кваліфікації; тематичні семінари з метою підвищення правової культури працівників та, зокрема, профілактики мобінгу на підприємстві; систематичне проведення представником профспілок аналізу морально-психологічної атмосфери, потенційних чи наявних симптомів мобінгу на підприємстві та його обговорення на загальних зборах трудового колективу з вжиттям відповідних заходів.

Ключові слова: мобінг у трудових правовідносинах, запобігання та протидія мобінгу, психологічний тиск, права працівника, керівник, трудовий колектив, соціальний діалог, колективний договір.

Постановка проблеми. 16 листопада 2022 року було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» [1]. За цим Зако-

ном зазнали відчутних змін деякі положення КЗпП України та Закон України «Про колективні договори та угоди», тож, можна стверджувати, що таким чином на державному рівні закріплено норми щодо

запобігання, протидії та припинення мобінгу (цькування) в трудових правовідносинах. Такі дії законодавця позитивно сприйняті юридичною спільнотою, зокрема, й науковцями та фахівцями з трудового права і оцінюються як важливий крок на шляху реалізації євроінтеграційної політики нашої держави та важливий захисний важіль у питанні гідного ставлення до працівника у трудових відносинах [2, с.152].

Як слушно зауважує Д. Корнілов, наявність такого негативного явища, як мобінг у трудових відносинах створює безліч проблем як для працівника, так і для роботодавця [3, с.105]. Від мобінгу страждають не лише працівники, а й сама організація, а надто там, де мобінг персоналу є частим явищем. Так, з-поміж негативних наслідків, що найперше відбиваються на підприємстві, установі чи організації, Н. І. Фединець справедливо називає зниження ділової репутації, збільшення плинності кадрів, зростання витрат через частий набір та навчання персоналу [4, с. 304]. Найбільш наближеним до предмета нашого дослідження і близьким до нашого розуміння вбачається підхід О. Пузирного, який вважає, що проблему мобінгу на робочому місці слід розглядати з позиції: по-перше, забезпечення права працівника на захист честі та гідності під час трудової діяльності, а по-друге, у межах нової концепції охорони праці, що визначає забезпечення оптимального психологічного клімату на робочих місцях як одну з найважливіших складових системи професійної безпеки [5, с. 96]. Отже, норми протидії мобінгу (цькуванню) в трудовому праві традиційно відносять до інституту охорони праці.

Відповідно до ч. 2 ст.13 КЗпП України та ч. 2 ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав. Таким чином, законодавець закріпив за сторонами колективного договору необхідність впровадження певних заходів запобігання, механізму протидії такого явища, як мобінг та відновлення порушених прав працівників. Зауважимо, що розробка та впровадження на локальному рівні конкретних заходів щодо протидії мобінгу є одним з найважливіших кроків, спрямованих на створення умов гідної праці. Констатуємо, що окремі галузеві угоди та колективні договори, які були укладені після 2022 року, не містять в розділах, які присвячено охороні праці або недопущенню дискримінації у сфері праці, конкретних заходів щодо запобігання мобінгу. У багатьох положеннях

укладених колективних договорів дублюються окремі статті КЗпП України, однак ні в одному з них не зазначені локальні організаційно-правові засоби для попередження мобінгу. Щодо галузевих угод, то, наприклад, у Галузевій угоді між міністерством освіти і науки України, Профспілками працівників освіти і науки України та Всеукраїнським об'єднанням організації роботодавців у галузі вищої освіти на 2021 – 2025 рр. у розділі 7 «Охорона праці, безпека життєдіяльності та здоров'я» взагалі відсутні положення щодо протидії та запобігання мобінгу [6].

Отже, констатуємо, що на практиці залишаються не вирішеними окремі питання щодо конкретизації заходів, які можуть бути впроваджені для протидії мобінгу на рівні соціального діалогу. Як один із конкретних способів профілактики та запобігання проявам мобінгу пропонуємо внести у ст.29 КЗпП України положення про інформування працівника до початку роботи за трудовим договором, поряд з іншими умовами, щодо існування та суті цього явища, а також щодо можливих правових наслідків у разі цькування колега по роботі. На жаль, наразі таке положення чинний КЗпП України не містить.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти мобінгу як складного, багатогранного феномену досліджували як закордонні, так і вітчизняні фахівці різних наукових галузей: психології, медицини, менеджменту, соціології та права тощо. Серед них: О. Адамчук, Л. Амелічева, Л. Гаращенко, В. Гончарук, Т. Колеснік, Т. Коляда, Н. Кохан, О. Костюченко, Т. Парпан, К. Світлична, С. Сімакова, О. Серeda, Н. Швець, О. Шуть, А. Юшко та ін. Попри велику кількість наукових досліджень з означеної тематики, залишається низка невирішених проблемних питань, які потребують уваги фахівців та подальших наукових розробок.

Метою статті є розробка рекомендацій та науково обґрунтованих пропозицій для внесення змін до законодавства щодо соціального діалогу задля захисту працівників від деструктивних проявів психологічного тиску на робочому місці.

Виклад основного матеріалу. Морально-психологічна атмосфера в трудовому колективі впливає на якість роботи будь-якого працівника. Одним із факторів, який одночасно дестабілізує робочий процес, створює напружену атмосферу в колективі, знижує загальну ефективність підприємства є мобінг (цькування). Підстави виникнення такого явища можуть бути різними, зокрема, виробничі, соціальні чи особистісні. Це, наприклад: заздрість, нудьга, особиста неприязнь, прагнення до кар'єрного зростання, бажання помсти та ін. [7, с. 140].

Мобінг являє собою суспільно небезпечне явище, оскільки його наслідки зазвичай проявляються у

завданні шкоди моральному, психічному, фізичному здоров'ю людини. Передумови мобінгу можуть бути зовнішні та внутрішні. Зовнішні передумови пов'язані із впливом суспільства та його групи на суб'єкта мобінгу. До таких причин належать: відсутність організованості трудового процесу; неповага у колективі; поділ працівників на групи та встановлення так званих «законів індивідуальних груп»; низький рівень культури та моралі. Внутрішні передумови залежать від індивідуальних рис особистості (досвід, світогляд, культура поведінки та ін.). Внутрішні причини переважають над зовнішніми, оскільки у кожному колективі є лідер групи, який підштовхує інших до вчинення певних дій. До проявів мобінгу можна віднести: поширення у трудовому колективі пліток та неправдивої інформації про певну особу; цькування; психологічне насильство; сексуальне домагання; шантаж; інші прояви психологічного чи фізичного тиску.

Зауважимо, що наразі вже існує визначення поняття мобінгу як на міжнародному, так і на національному рівні. Міжнародна організація праці визначає мобінг як образливу та мстиву поведінку, що виявляється через жорстокі, зловісні або унизливі спроби завдати шкоду індивідууму чи групі працівників, які стають об'єктом психічного терору. Мобінг – це постійні негативні зауваження або критика, ізоляція особи від соціальних контактів, плітки або поширення неправдивої інформації про цю особу [8]. У статті 2-2 КЗпП України надано поняття мобінгу як діяння роботодавця або окремих працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження 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 [9]. Таким чином, із прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16 листопада 2022 року у Кодексі законів про працю України вперше з'явилося легальне визначення поняття мобінгу (цькування) та його ознаки. Крім цього, КЗпП України доповнено новими 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). Таким чином, саме на роботодавця покладається обов'язок здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу.

У своїй науковій праці Т. Михайліна та Л. Амелічева справедливо зазначають, що слід розрізняти терміни «психічне здоров'я» і «психологічне здоров'я». Так, термін «психічне здоров'я» вживається стосовно окремих психічних процесів та механізмів, а термін «психологічне здоров'я» відноситься до особистості в цілому, знаходиться в тісному зв'язку з вищими проявами людського духу і дозволяє виділити власне психологічний аспект проблеми психічного здоров'я на відміну від медичного, соціологічного, філософського та ін. Психологічне здоров'я – це «психологічний стан особи, яка працює на задовільному рівні емоційної та поведінкової адаптації». На переконання вчених, саме психологічне здоров'я робить особистість самодостатньою, але воно, на жаль, також є ще й об'єктом, на який впливає мобінг (цькування) на роботі. Роботодавець повинен знати ознаки та сутність цього негативного феномену та ефективно йому протидіяти, заборонити його на підприємстві, в установі, організації [10, с.228]. Враховуючи положення, яким було доповнено ст. 158 КЗпП України, потребує розширення перелік обов'язків роботодавця, закріплених у ст. 13 Закону України «Про охорону праці», і викладення їх наприкінці статті у такій редакції: – організує роботу із забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників на робочому місці, а також з уникнення ризиків міжособистісної емоційної напруги та створення продуктивної морально-психологічної атмосфери в колективі; – сприяє проведенню із залученням фахових спеціалістів інформаційно-профілактичних та навчальних заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню).

Крім цього, працівникові закон 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). Необхідно підкреслити важливість доповнення законодавцем КЗпП України новими підставами звільнення за ініціативою роботодавця, такими, як: вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили (п. 12 ст. 40); вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили (п. 12 ст. 41). Наразі все це є важливими новелами у трудовому законодавстві щодо протидії цькуванню на роботі [10, с.229]. Вважаємо, що зазначені зміни у КЗпП України значно полегшили виявлення проявів мобінгу на робочому місці. Беззаперечно позитивним є запровадження законодав-

цем правових механізмів захисту від мобінгу на робочому місці.

У сучасних наукових дослідженнях з визначення поняття «мобінг» сформована однозначна позиція українських вчених, яка має єдину спрямованість. Так, Т. Коляда розглядає 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 [11, с. 271]. На думку В. Гончарук, мобінг необхідно вважати формою дискримінації, яка застосовується як психологічний терор з боку всього колективу чи його члена стосовно окремого працівника. Вчена стверджує, що мобінг – це систематичне цькування у формі знецінення працівника [12, с. 74]. Н. В. Кохан робить слушне уточнення, що мобінг (цькування) є неодноразовою дією, і далі докладно пояснює: це повторювані, можуть бути систематичні, тривалі активні дії чи бездіяльність, які спрямовуються на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення працівником трудових прав та обов'язків, провокувати зміну чи припинення трудових відносин [13, с. 230]. Цілком підтримуємо позицію Н. М. Швець, яка зазначає, що поняттям «мобінгу» охоплюється широкий спектр негативної поведінки на робочому місці, включаючи словесні погрози, особистісні нападки, умисну ізоляцію з боку співробітників тощо, з метою втриматися на роботі або навіть побудови кар'єри у будь-який спосіб, у тому числі шляхом витіснення колег [14, с. 215]. Отже, на нашу думку, у найбільш широкому розумінні мобінг – це протиправна, систематична та довготривала поведінка осіб, які є членами трудового колективу (або керівника), спрямована проти конкретного працівника (або працівників), що полягає у порушенні їх законних прав та інтересів і створенні нестерпних умов праці для примушення постраждалої особи (осіб) до звільнення [15, с. 143].

Як вже зазначалося, в трудовому законодавстві встановлено, що 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. Це означає, що на кожному підприємстві сторонам соціального діалогу необхідно розробити ефективні локальні організаційно-правові засоби для запобігання мобінгу.

У контексті нашого дослідження було проаналізовано велику кількість колективних договорів та галузевих угод, але ті зміни, які внесені до КЗпП України стосовно протидії та запобігання мобінгу й досі не враховані в актах соціального партнерства. Лише в деяких розглянутих нами локальних нормативно-правових актах заходи для запобігання, протидії та припинення мобінгу (цькування) включено у розділи щодо рівності та недискримінації та з охорони праці. Задля справедливості, відмітимо, що існують колективні угоди, які містять положення про заходи, спрямовані на попередження сексуального насильства, домагань та мобінгу, такі як розробка внутрішньої політики, навчання працівників та (або) роботодавців та інформаційно-просвітницька діяльність.

Розглянемо, як це питання вирішено на локальному рівні на прикладі окремих колективних договорів. Наприклад, у Колективному договорі Донецького державного університету внутрішніх справ на 2023–2025 рр. у розділі 8, який має назву «Рівність і недискримінація», в пункті 8.18 йдеться про те, що адміністрація зобов'язується 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) [16].

Колективний договір Херсонського державного аграрно-економічного університету на 2024–2026 рр. містить розділ 13 під назвою «Заходи для запобігання, протидії та припинення мобінгу (цькування)». У зазначеному розділі, по суті, дублюються окремі статті КЗпП України щодо визначення поняття мобінгу та його видів. У п. 13.3 вказано, що сторони домовилися здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту; вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проведення інформаційних, навчальних та організаційних заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) на робочому місці; вживати заходи для запобігання створенню стосовно працівників напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги) та безпідставного негативного виокремлення працівника з колективу або його ізоляції [17].

У колективному договорі між Державною установою «Центр пробачії» та профспілковою організа-

цією персоналу Державної установи «Центр пробації» на 2023–2026 рр. у розділ 8 під назвою «Рівність і недискримінація» включено нові положення КЗпП України стосовно протидії та запобіганню мобінгу (цькуванню). У пункті 8.1.10 колективного договору зазначено, що адміністрація зобов'язується вживати заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), відновлення порушених прав [18].

Отже, на підставі проаналізованих колективних договорів можна зробити висновок про те, що роботодавців зобов'язано вживати заходів для запобігання, протидії та припинення мобінгу (цькування), але які ці заходи мають бути за змістом і в якій формі втілюватися, ні в одному з положень договору не вказано. Вважаємо, що згадані інформаційні, навчальні та організаційні заходи потребують певної конкретизації в додатках до колективного договору та в угодах з соціально-економічних питань.

Вбачається, що ефективному вирішенню складного питання протидії мобінгу сприятиме розроблення дієвого механізму, основними складниками якого мають стати конкретні заходи, спрямовані на подолання різних проявів психологічного тиску на робочому місці, та включення їх переліку у колективний договір. Якщо не проводити такі заходи, то це явище набуватиме більш загрозливих масштабів, а його наслідки негативно позначатимуться на всьому колективі. У цілому профілактика мобінгу означає вжиття керівником певних дій задовго до виникнення конфлікту для запобігання йому або спрямування в конструктивне русло. Щодо інформаційної роботи, то її необхідно проводити роботодавцю, в тому числі, й під час укладення із працівником трудового договору.

В управлінні в цілому та протидії мобінгу, зокрема, керівник виконує провідну роль, яка, на думку науковців, полягає у створенні корпоративної культури в організації, її цінностей, ставлення до співробітників та підтримки етичних норм. Керівник відіграє важливу роль у сприянні відкритості та ефективному спілкуванні в колективі [19, с.365]. Крім обізнаності у трудовому законодавстві, керівник повинен розуміти і вміти управляти конфліктами в колективі, для того щоб надавати допомогу працівникам, які перебувають у стані стресу та нервової кризи. Як вважає О. Адамчук, часто саме керівник є винуватцем усілякого роду негативних процесів у колективі. Проблема може полягати в особистісних характеристиках і сумнівних моральних якостях керівників. Трапляються випадки, в яких причиною мобінгу є примітивна поведінка керівника [20]. Саме тому, на нашу думку, є необхідність у проведенні навчальних тренінгів для керівників та керівників структурних підрозділів. Тренінги з питань побудови

команди, розвитку навичок спілкування та управління конфліктами можуть відбуватися і в рамках підвищення кваліфікації керівника.

Крім цього, доцільно для працівників на підприємстві один-два рази на рік проводити тематичні семінари з правового навчання. Це пов'язано із тим, що не всі працівники обізнані у законодавстві і не знають про існування такого поняття, як «мобінг». Залишаючись наодинці зі своїми проблемами, які є наслідком утиску, приниження на роботі, працівник не може їм завадити. Під час правового навчання працівники зможуть відрізнити мобінг від взаємних конфліктів, дізнатися про свої права в разі психологічного тиску і, найголовніше, отримати чітке усвідомлення того, що мобінг не є прийнятним явищем і має негативні наслідки [21, с. 181]. Вважаємо, що правове навчання можуть проводити представники кадрової служби, адже засоби самозахисту можуть бути застосовані працівником виключно у тому разі, якщо він знає свої права та розуміє, як можна захистити себе самостійно [22, с. 77].

У науковій юридичній літературі існує думка, що сьогодні на роботодавця покладено обов'язок здійснення заходів зі створення прийнятної робочої атмосфери у трудовому колективі, але організаційно не визначено конкретної посадової особи, яка б мала вживати запобіжні заходи щодо протидії вчинення мобінгу [23, с. 360]. Для вирішення цього питання цілком підтримуємо думку О. Костюченко у створенні на підприємстві служб психологічної підтримки працівників з покладанням на ці служби обов'язку повідомляти роботодавця та/або компетентні органи про виявлені факти мобінгу працівника [22, с. 77].

Висновки. Підсумовуючи вищевикладене, зазначимо, що питання протидії та запобігання мобінгу потребує уваги як на державному рівні, так і на рівні професійних спілок. У зв'язку із цим вважаємо за доцільне внести зміни у законодавство щодо соціального діалогу шляхом включення конкретних заходів протидії мобінгу у трудових відносинах. Пропонуємо такі заходи: 1) навчальні тренінги для керівників та керівників структурних підрозділів з питань побудови команди, розвитку навичок спілкування та управління конфліктами, які можуть бути проведені в рамках підвищення кваліфікації; 2) з метою правового навчання для всіх працівників на підприємстві проводити тематичні семінари з питань трудового права; 3) систематично здійснювати аналіз соціально-психологічної атмосфери на підприємстві та обговорювати його результати на загальних зборах трудового колективу. Вважаємо, що зазначені заходи допоможуть не допустити таке ганебне явище, як мобінг та будуть дієвим механізмом для створення на підприємстві належного психологічного клімату.

ЛІТЕРАТУРА

1. 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>
2. Парпан Т. В. Заборона та протидія мобінгу як профілактика гідного ставлення до працівника у трудових відносинах. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. №3. С. 150–152.
3. Корнілов Д. Особливості протидії мобінгу в трудових відносинах на локальному рівні. Актуальні проблеми та перспективи розвитку юридичної науки, освіти та технологій у XXI столітті в дослідженнях молодих учених: зб. матеріалів доп. учасн. Всеукраїнської науково-практичної конференції. (м. Харків, 3 березня 2023 р.). 2023. 200 с.
4. Фединець Н. І. Мобінг персоналу як негативне соціальне явище в організації. Сучасні напрями розвитку економіки, підприємництва, технологій та їх правового забезпечення: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Львів: Львів. торговельно-економіч. ун-т, 2022. С. 302–304.
5. Пузирний В. Ф. Захист від мобінгу в трудових відносинах. Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах : матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 листоп. 2018 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 95–97.
6. Галузева угода між міністерством освіти і науки України, Профспілками працівників освіти і науки України та Всеукраїнським об'єднанням організації роботодавців у галузі вищої освіти на 2021–2025 рр. URL: <http://docs.google.com/viewer?url=https%3A%2F%2Fpon.org.ua%2Findex.php%3Fdo%3Ddownload%26id%3D2821%26viewonline%3D1>
7. Сімакова С. І., Кравченко О. С. Актуальні проблеми запобігання мобінгу в трудових відносинах в Україні. *Юридичний бюлетень*. 2018. №8. С. 137–142.
8. Міжнародна організація праці. Офіційний сайт. URL: <https://www.ilo.org/>
9. Кодекс законів про працю України : закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
10. Міхайліна Т. В., Амелічева Л. П. Новели юридичної відповідальності за мобінг у контексті прав людини на особисте життя та належні безпечні і здорові умови праці. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. Вип. 36. 2023 р. С. 225 – 233.
11. Коляда Т. А. Моббінг у трудових (службово-трудовах) відносинах: до постановки проблеми. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 2 (49). С. 265–273.
12. Гончарук В. В. Протидія мобінгу у трудових правовідносинах. *Вісник ХНУВС*. 2020. № 3 (90). С. 70–77.
13. Кохан Н. В. Мобінг (цькування) як одна із форм дискримінації у трудовому праві: поняття, види, форми прояву та способи захисту працівника. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. №8. С. 230–231.
14. Швець Н. М. Правові засади протидії мобінгу в трудових відносинах. Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика : тези доп. та наук. повідомл. учасн. VIII наук.-практ. конф. (м. Харків, 5 жовт. 2018 р.). Харків, 2018. С. 215–220.
15. Красюк Т. В., Федорченко А. О. Мобінг : причини виникнення та способи подолання. Аналітично-порівняльне правознавство : електронне наукове видання. 2022. № 6. С.140–145.
16. Колективний договір Донецького державного університету внутрішніх справ на 2023-2025 рр. URL: http://dnuvs.ukr.education/wp-content/uploads/2023/08/proyekt_kolektyvnogo_dogovoru_2023_2025.pdf.
17. Колективний договір Херсонського державного аграрно-економічного університету на 2024-2026 рр. URL: http://www.ksau.kherson.ua/files/news/2024/04/05/koll_dog_24_26.pdf.
18. Колективний договір між Державною установою «Центр пробації» та профспілковою організацією персоналу Державної установи «Центр пробації» на 2023-2026 рр. URL: <http://www.probation.gov.ua/>
19. Коляда Т. А., Світлична К. С., Шуть О. Ю. Мобінг у трудових відносинах: виклики та розв'язання в контексті управлінсько-правового підходу. Актуальні питання у сучасній науці. 2023. № 1 (19). С. 359–367.
20. Адамчук О. Поради керівнику щодо попередження та подолання мобінгу серед підлеглих. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2014. Вип. 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadrps_2014_2_15
21. Середя О. Г., Красюк Т. В. Теоретико-правові засади протидії мобінгу в умовах євроінтеграції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. №12. С. 179–182.
22. Костюченко О. Мобінг в Україні. Що робити? Кухня трудових прав: нариси про важливі інгредієнти: зб. ст. Київ: ВД Дакор, 2021. С. 72–77.

23. Кітченко М. Ю. Мобінг як новела у трудовому законодавстві та підстава розірвання трудового договору. Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальний захист : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 6 жовт. 2023 р.) / уклад. О. Г. Серета, О. М. Ярошенко, О. В. Соловійов, І. В. Зіноватна; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2023. С. 354–360.

REFERENCES

1. Law of Ukraine On making changes to some legislative acts of Ukraine regarding the prevention and countering of mobbing (harassment), No. 2759-IX (2022, November 16). Retrieved from: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text> [in Ukrainian].
2. Parpan, T. V. (2023). Prohibition and countermeasures against mobbing as prevention of decent treatment of employees in labor relations. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal*, 3, 150–152 [in Ukrainian].
3. Kornilov, D. (2023). Peculiarities of countering mobbing in labor relations at the local level. *Aktualni problemy ta perspektivy rozvytku yurydychnoi nauky, osvity ta tekhnolohii u XXI stolitti v doslidzhenniakh molodykh uchenykh: Proceedings of the All-Ukrainian Scientific and Practical Conference*. [in Ukrainian].
4. Fedynets, N. I. (2022). Staff mobbing as a negative social phenomenon in the organization. *Suchasni napriamy rozvytku ekonomiky, pidpriemnytstva, tekhnolohii ta yikh pravovoho zabezpechennia: Proceedings of the international scientific and practical conference*. (pp. 302–304). Lviv: Lviv. torhovelno-ekonomich. un-t [in Ukrainian].
5. Puzyrnyi, V. F. (2018). Protection against mobbing in labor relations. *Aktualni problemy trudovoho zakonodavstva, zakonodavstva pro derzhavnu sluzhbu ta sluzhbu v pravoohoronnykh orhanakh : Proceedings of the VII All-Ukrainian Scientific and Practical Conference* (pp. 95–97). Xarkiv : Kharkiv. nats. un-t vnutr. sprav [in Ukrainian].
6. Sector agreement between the Ministry of Education and Science of Ukraine, the Trade Unions of Education and Science Workers of Ukraine and the All-Ukrainian Association of Employers in the Field of Higher Education for 2021–2025. Retrieved from: <http://docs.google.com/viewer?url=https%3A%2F%2Fpon.org.ua%2Findex.php%3Fd%2Fdownload%26id%3D2821%26viewonline%3D1> [in Ukrainian].
7. Simakova, S. I. & Kravchenko, O. S. (2018). Actual problems of mobbing prevention in labor relations in Ukraine. *Yurydychnyi biuletyn*, 8, 137–142 [in Ukrainian].
8. International Labor Organization. Official site. Retrieved from: <https://www.ilo.org/> [in Ukrainian].
9. Code of Labor Laws of Ukraine: Law of Ukraine, No. 322- VIII (1971, December 10). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> [in Ukrainian].
10. Mikhailina, T. V. & Amelicheva, L. P. (2023). Novels of legal responsibility for mobbing in the context of human rights to privacy and proper safe and healthy working conditions. *Naukovi zapysky Lvivskoho universytetu biznesu ta prava*, 36, 225–233 [in Ukrainian].
11. Koliada, T. A. (2010). Mobbing in labor (service-labour) relations: before setting the problem. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu vnutrishnikh sprav*, 2 (49), 265–273 [in Ukrainian].
12. Honcharuk, V. V. (2020). Anti-mobbing in labor relations. *Visnyk KhNUVS*, 3 (90), 70–77 [in Ukrainian].
13. Kokhan, N. V. (2023). Mobbing (harassment) as one of the forms of discrimination in labor law: concepts, types, forms of manifestation and methods of employee protection. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal*, 8, 230–231 [in Ukrainian].
14. Shvets, N. M. (2018). Legal principles of countering mobbing in labor relations. *Rozvytok trudovoho prava i prava sotsialnoho zabezpechennia: teoriia i praktyka : Proceedings of the VIII scientific and practical conference* (pp. 215–220). Kharkiv [in Ukrainian].
15. Kراسиук, T. V. & Fedorchenko, A. O. (2022). Mobbing: causes and methods of overcoming. *Analitichno-porivnialne pravoznavstvo : elektronne naukove vydannia*, 6, 140–145 [in Ukrainian].
16. Collective agreement of the Donetsk State University of Internal Affairs for 2023-2025. Retrieved from: http://dnuvs.ukr.education/wp-content/uploads/2023/08/proyekt_kolektyvnogo_dogovoru_2023_2025.pdf [in Ukrainian].
17. Collective agreement of the Kherson State Agrarian and Economic University for 2024-2026. Retrieved from: http://www.ksau.kherson.ua/files/news/2024/04/05/koll_dog_24_26.pdf [in Ukrainian].
18. Collective agreement between the State institution ‘Probation Center’ and the trade union organization of the staff of the State institution ‘Probation Center’ for 2023-2026. Retrieved from: <http://www.probation.gov.ua/> [in Ukrainian].
19. Koliada, T. A., Svitlychna, K. S. & Shut, O. Yu. (2023). Mobbing in labor relations: challenges and solutions in the context of a managerial and legal approach. *Aktualni pytannia u suchasni nautsi*, 1 (19), 359–367 [in Ukrainian].

20. Adamchuk, O. (2014). Manager's advice on preventing and overcoming mobbing among subordinates. *Visnyk Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy*, 2. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2014_2_15 [in Ukrainian].
21. Sereda, O. H. & Krasiuk, T. V. (2023). Theoretical and legal principles of countering mobbing in the conditions of the European integration of Ukraine. *Yurydychni naukovyi elektronni zhurnal*, 12, 179–182 [in Ukrainian].
22. Kostiuchenko, O. (2021). Mobbing in Ukraine. What shall I do? *Kukhnia trudovykh prav: narysy pro vazhlyvi inhrediienty*, 72–77. Kyiv: VD Dakor [in Ukrainian].
23. Kitchenko, M. Yu. (2023). Mobbing as an innovation in labor legislation and a ground for terminating an employment contract. *Aktualni pytannia udoskonalennia zakonodavstva pro pratsiu ta sotsialnyi zakhyst : Proceedings of the XIII International Scientific and Practical Conference* (pp. 354–360). Kharkiv [in Ukrainian].

SEREDA OLENA

2nd PhD in Law, Professor, Head of the Department of Labour Law
of the Yaroslav Mudryi National Law University

KRASIUK TETIANA

PhD in Law, Associate Professor, Associate Professor of Labour Law of the
Yaroslav Mudryi National Law University

PREVENTING AND COMBATING HARASSMENT IN THE WORKPLACE SOCIAL PARTNERSHIP

Problem setting. On November 16, 2022, the Law of Ukraine «On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on the Prevention and Counteraction of Mobbing (bullying)» was adopted. According to this Law, some provisions of the Labor Code of Ukraine and the Law of Ukraine «On Collective Agreements and Agreements» underwent significant changes.

Individual sectoral agreements and collective agreements concluded after 2022 do not contain specific measures to prevent mobbing in the sections devoted to labor protection or the prevention of discrimination in the field of work. Many clauses of concluded collective agreements duplicate individual articles of the Labor Code of Ukraine, but none of them specify local organizational and legal means to prevent mobbing. In practice, certain issues remain unresolved regarding the specification of measures that can be implemented to counter mobbing at the level of social dialogue.

Analysis of recent researches and publications Various aspects of mobbing as a complex, multifaceted phenomenon were studied by both foreign and domestic specialists in various scientific fields: psychology, medicine, management, sociology, law, etc. Among them: O. Adamchuk, L. Amelicheva, L. Harashchenko, V. Honcharuk, T. Kolesnik, T. Kolyada, N. Kokhan, O. Kostyuchenko, T. Parpan, K. Svitlichna, S. Simakova, O. Sereda, N. Shvets, O. Shut, A. Yushko, and others. Despite the large number of scientific studies on the given topic, there are still a number of unsolved problematic issues that require the attention of specialists and further scientific developments.

Purpose of the research is to develop recommendations and scientifically based proposals for amendments to the legislation on social dialogue in order to protect employees from destructive manifestations of psychological pressure in the workplace.

Article's main body. The article is devoted to mobbing - a fairly new socially dangerous phenomenon in the historical dimension, which manifests itself in labour relations and which has recently been legally formalised in Ukrainian legislation. Given the gradual realisation by society of the negative consequences of its action and the damage it causes to an individual employee, enterprise, institution or organisation, the problem of preventing and counteracting mobbing in the workforce and finding ways to effectively address it on the basis of current legislation and local regulations is becoming increasingly relevant. In this regard, the author analyses the amendments made to the Labour Code of Ukraine. It is noted that despite the legal mechanisms introduced by the legislator to protect against mobbing in the workplace, in practice, certain issues remain unresolved regarding the specification of measures that can be taken within the framework of social dialogue as an effective tool to overcome this negative phenomenon.

It is emphasised that the development and implementation of such a tool at the local level will be one of the important steps aimed at creating decent working conditions and a healthy atmosphere in the workforce. The author argues that an

effective method of avoiding mobbing may be the method of conducting an information and prevention conversation between the relevant HR employee and a potential employee, who, prior to commencement of employment under an employment contract, is informed, among other conditions, about the socially dangerous nature of such a phenomenon, its signs, and possible legal consequences in case of harassment of work colleagues. The author suggests amending Article 13 of the Law of Ukraine «On Labour Protection» and including the following obligations of the employer: to organise work on ensuring safety and protection of physical and mental health of employees in the workplace, as well as on avoiding the risks of interpersonal emotional stress and creating a productive moral and psychological atmosphere in the team; and to facilitate information and preventive and educational activities on preventing and combating mobbing (harassment) with the involvement of professional specialists. The author notes that some sectoral agreements and collective bargaining agreements concluded at enterprises after 2022 do not contain specific measures to prevent mobbing in the sections on labour protection or non-discrimination in the field of labour. Many provisions of such collective agreements merely duplicate certain articles of the Labour Code of Ukraine.

Various approaches of scholars to the interpretation of the concept of «mobbing» are analysed, on the basis of which the most general definition is formed.

It is noted that in management in general and in the prevention of mobbing, in particular, the role of the manager is undoubtedly important, which, among other things, is to create a corporate culture in the organisation based on its traditions and values. Of great importance for maintaining a productive moral and psychological atmosphere is the manager's attitude towards employees, which excludes arrogance or disrespect. It is emphasised that a manager should be a psychologist to a certain extent and organise work in such a way as to identify potential conflicts based on mobilisation in advance, find out its causes and participants, and come up with a positive solution, while providing assistance to employees who are in a state of stress and nervous crisis.

Based on the analysed collective agreements, it is concluded that they mostly contain provisions according to which employers are obliged to take measures to prevent, counteract and stop mobbing (harassment), but what kind of measures and in what form they should be taken are not specified. Therefore, this provision is perceived as declarative. It is emphasised that information, training and organisational measures require some specificity in the annexes to the collective agreement and in agreements on socio-economic issues.

Conclusions and prospects for the development. It is proposed to amend the legislation on social dialogue by including specific measures to counteract mobbing in labour relations, which include the following: training sessions on strategies for overcoming interpersonal conflicts with signs of mobbing for managers and heads of structural units as part of their professional development; thematic seminars with the aim of improving the legal culture of employees and, in particular, preventing mobbing at an enterprise; systematic analysis of the moral and psychological atmosphere of employees by trade union representatives.

Key words: mobbing in labour relations, prevention and counteraction to mobbing, psychological pressure, employee rights, manager, labour collective, social dialogue, collective agreement.

За ДСТУ 8302:2015 цю статтю слід цитувати:

Середа О. Г., Красюк Т. В. Запобігання та протидія мобінгу в актах соціального партнерства. *Право та інновації*. 2024. № 2 (46). С. 186–194.