

УДК 343.2/7

DOI <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2019-3-40>**Л. Ю. Тимофєєва**

кандидат юридичних наук,
науковий співробітник науково-дослідної частини,
викладач кафедри кримінального права
Національного університету «Одеська юридична академія»,
медіатор, адвокат

МОБІНГ У КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВОЇ ПОЛІТИКИ

У статті розглянуто явище «мобінгу», його причини, наслідки та способи протидії.

Під мобінгом слід розуміти систематичне цькування, психологічний терор, форми зниження авторитету та психологічного тиску у вигляді цькування співробітника у колективі, зазвичай з метою його звільнення. Таке цькування негативно відображується на людині, робочому процесі та може призвести до інших негативних наслідків, навіть до самогубства, проте не завжди можна оцінити такі дії або бездіяльність за допомогою кримінально-правових норм та відреагувати на їх вчинення.

Найпоширенішими проявами цього негативного явища є босінг та булінг. Перший має місце у разі, якщо керівник шляхом зловживання владою тисне на окремого працівника або на увесь колектив. Останній же полягає у жорстокості, приниженні честі та гідності, безпідставному вказуванні на службову некомпетентність з боку трудового колективу чи роботодавця.

Отже, мобінг розглядається як одна з форм дискримінації прав людини у трудових відносинах, яка проявляється через психологічне, економічне та інше насильство з метою пониження людської гідності підлеглих та найманих працівників з боку керівництва за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи. Мобінг призводить також до неврозів, суїцидів, а також матеріальних витрат.

Мобінг є негативним явищем, яке, як видається потребує криміналізації за умови настання тяжких наслідків для потерпілого. Проте можливості законодавства не є єдиним варіантом протидії цьому явищу. Ефективними також, видається, можуть стати діалогові, відновні та медіаційні практики, які будуть сприяти не тільки конструктивному вирішенню конфлікту. Такі практики дають можливість сторонам висловитись та почути одне-одного, контролювати ситуацію, яка склалась.

Ключові слова: булінг, цькування, психологічний тиск, маніпуляції, вороже ставлення на роботі, дискримінація, переслідування.

Постановка проблеми. У січні 2019 р. набрав чинності Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу». Проте, окрім цькування у закладах освіти дійсність стикається також із іншими формами цькування, зокрема на роботі (мобінг). Таке цькування негативно відображується на людині, робочому процесі та може призвести до інших негативних наслідків, навіть до самогубства, проте не завжди можна оцінити такі дії або бездіяльність за допомогою кримінально-правових норм та відреагувати на їх вчинення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти, пов'язані з проблемати-

кою мобінгу, досліджували науковці України та зарубіжжя зокрема: Л. Ванніорек, А. Ванніорек, Л. Гаращенко, Е. Догаєв, Н. Кисельов, О. Кравченко, В. Оськін, І. Прокопець, А. Скочитін, Д. Сорокіна та інші вчені. Проте у кримінально-правовій сфері це явище досліджено не досить, що зумовлює вибір теми дослідження.

Метою статті є дослідження мобінгу та шляхів протидії цьому явищу.

Виклад основного матеріалу. Під мобінгом слід розуміти систематичне цькування, психологічний терор, форми зниження авторитету та психологічного тиску у вигляді цькування

співробітника у колективі, зазвичай з метою його звільнення.

«Мобінг» – це соціальне явище, яке має безпосереднє відношення до трудової діяльності людини і застосовується в контексті морального і психологічного переслідування. Поняття «мобінг» з'явилося в Україні порівняно недавно і на законодавчому рівні норми щодо заборони мобінгу відсутні. Вказаний феномен став предметом наукових досліджень та врегульований нормативними актами у багатьох країнах, у тому числі і в європейських [1, с. 200].

Перші дослідження явища мобінгу (від англ. *to mob* – нападати, труїти) були здійснені вченим-етологом Конрадом Лоренцом (доктор медицини, один із основоположників етології, науки, про поведінку тварин). У своїй книзі «Агресія» (1966 р.) [2], він вперше описав мобінг серед птахів і тварин, приписуючи його до інстинкту в боротьбі за виживання. На його думку, люди схильні до подібних вроджених імпульсів, але здатні тримати їх під раціональним контролем. Згодом, у 70-х роках ХХ ст., швед Петер-Пауль Хайнеманн¹, який працював шкільним лікарем, написав книгу «Мобінг. Групове насильство серед дітей і дорослих», матеріалом для якої стали його спостереження за школярами. Цей термін він використав для позначення феномену нападу групи людей на особу, яка своєю поведінкою порушує соціальні норми. У сучасному значенні термін «мобінг» був вперше використаний шведським лікарем і психологом Хайнцем Лейманом у своїй монографії «Мобінг, переслідування на роботі» у кінці 70-х років ХХ століття [3, с. 72].

На думку Х. Леймана, мобінг – це психологічний тиск на робочому місці, що виявляється у чварах, цькуванні, підсиджуванні, плітках, інтригах, хамстві, емоційному насильстві, сексуальному домаганні, спрямовані на витиснення та доведення до зриву [4].

Х. Лейман визначив 45 варіацій поведінки, типових для мобінгу, серед них: приховування необхідної інформації, доноси, соціальна ізоляція, наклепи, систематична критика, поширення необґрунтованих чуток, висміювання, використання акустичних (крики, шуми, дратівливі звуки), світлових, нюхових ефектів, шкідництво, інсценування, відмова від допомоги, нанесення шкоди здоров'ю, доведення до самогубства, вбивство [5, с. 135].

¹ Heinemann P.P. *Mobbing-Gruppvåld bland barn och vuxna* / Peter Heinemann. Stockholm : Natur & Kultur, 1972. 192 p. / цит. за: [1, с. 200].

Крім того, явище мобінгу було докладно описане Г. Леманом і А. Густафсоном в опублікованому в *The National of Occupational Safety and Health* звіті (1984 р.) щодо результатів дослідження, проведеного впродовж 1982–1983 рр. у Швеції.

Стаття 2 Кодексу законів про працю України закріплює право на здоров'я та безпечні умови праці як одне з основних трудових прав працівників.

Міжнародна організація праці (МОП) під психічним терором на робочому місці розуміє образливе, мстиве, жорстоке, злостиве або принизливе поведіння з окремою особою або групою працівників, що охоплює колективний пресинг (*ganging up*) або мобінг проти обраного працівника, який стає об'єктом психічного тиску. Мобінг передбачає постійну негативну увагу або критику, ізоляцію особи від суспільних контактів, поширення неправдивої інформації.

У законопроекті «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу» від 1 березня 2019 р. № 10118 [6] пропонується доповнити Кодекс України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) новою статтею 173-5 «Мобінг (цькування)» такого змісту: Мобінг (цькування), тобто 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 такою особою щодо інших учасників трудових відносин із метою приниження їх людської гідності за певними ознаками, створення щодо них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи.

Кваліфіковані склади такого адміністративного правопорушення у законопроекті пов'язані із вчиненням мобінгу групою осіб або повторно протягом року після накладення адміністративного стягнення, якщо такі дії спричинили заподіяння шкоди психічному або фізичному здоров'ю учаснику трудових відносин, а також якщо мобінг вчинений власником або уповноваженим ним органом (особою) підприємства, установи, організації. Крім того, передбачена відповідальність за неповідомлення власником або уповноваженим ним органом (особою) під-

приємства, установи, організації уповноваженим підрозділам органів Національної поліції України про випадки мобінгу (цькування) учасника трудових відносин.

Закон України «Про засади протидії та запобіганні дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 р. згадує про існування «утисків», під якими розуміють небажану для особи або групи осіб поведінку, метою або наслідком якої є пониження їх людської гідності або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої або зневажливої атмосфери. Якщо зробити аналіз цього положення, то воно хоча і наближене до суті мобінгу, але не закріплює жодної форми протидії ньому.

У контексті кримінальної відповідальності, мобінг можна розглядати як спосіб доведення до самогубства та кваліфікувати такі діяння відповідно за ст. 120 КК. Систематичні зауваження відповідно до ППВСУ можна розглядати в рамках ст. 296 КК. Крім того, є достатньо широка ст. 173 КК, яка передбачає відповідальність за порушення трудового законодавства.

Тобто, навіть якщо мобінг не буде криміналізовано, його в певних межах можна розглядати в межах інших статей КК. Водночас за таких умов багато зловживань так і залишаться поза увагою законодавства.

Прояви. Найпоширенішими проявами цього негативного явища є босинг та булінг. Перший має місце у разі, якщо керівник шляхом зловживання владою тисне на окремого працівника або на увесь колектив. Останній же полягає у жорстокості, приниженні честі та гідності, безпідставному вказуванні на службову некомпетентність з боку трудового колективу чи роботодавця.

Існують відпрацьовані *прийоми*, спроможні виснажувати психіку жертви, заставляти мучитися догадками чи є випадковими явища, які з нею трапляються, чи це умисні дії. Серед таких прийомів виокремлюють наступні (Ф.Г. Малейнова): ізоляція жертви від неформальних особистих контактів (жертву не кличуть обідати або в курилку, не запрошують на вечірки, не помічають), перекриття каналів службової інформації (співробітники можуть умисно приховувати або «забувати» сказати інформацію, яка стосується роботи, занадто пізно передавати службову інформацію), ігнорування професійних успіхів жертви (звинувачення в некомпетентності, не просування по службі, залишення без

винагороди, дискримінація у складанні графіку роботи або сітки відпусток), погіршення репутації (розпуск пліток, крадіжка документів, не дають висловлюватись, пропозиції сприймають як несерйозні або осміюють, підвищують голос та дозволяють собі зневажливе ставлення, негативні висловлювання в адресу жертви) [7, с. 66].

Тактика, що застосовується нападниками, різноманітна – найбільш типовим є висловлювання претензій прилюдно. Дослідження 2003 р. показало, що тактика, яка застосовується «агресорами»-чоловіками і «агресорами»-жінками, кардинально різниться. Якщо чоловіки для пресингу використовують в основному адміністративний ресурс і свої організаційні повноваження, то жінки для досягнення певної мети активно задіють соціальні зв'язки усередині організації [8, с. 113–115].

У США спеціалізованою організацією, що вивчає проблему утиску працівника на робочому місці, є The Workplace Billing and Trauma Institute (WBTI). Дослідження, що були проведені WBTI у 2003 р. показали, що найбільш поширеним виявився мобінг стосовно працівників-жінок (50 %) і чоловіків (30 %), найменш поширеною ситуацією є утиск працівників-чоловіків з боку жінок (8 %). Здебільшого (71 %) утиски виходять із боку осіб, що обіймають більш високе становище в організаційній ієрархії, у 6–7 % випадків – з боку колег, статус яких однаковий зі статусом «жертви», а іноді навіть із боку підлеглих (12 %) [9, с. 75].

Проте, розглядаючи статистику, слід враховувати, що вона спирається тільки на точні дані. Багато працівників мовчать із приводу цькувань на роботі або звільняються, не вказуючи на справжню причину.

Порівняльно-правовий контекст. 21 грудня 2006 р. Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію, в якій закріплено право на гідне ставлення на роботі, зокрема, з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності під час роботи (ст. 26). Відповідно до ст. 26 Хартії, держави взяли на себе зобов'язання поширювати інформацію про систематичні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таких дій і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки.

Ст. 19 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників, закріплює положення, відповідно до якого кожен працівник у своєму робочому середовищі має користуватися задовільними умовами охорони здоров'я та безпеки. Ст. 31 Хартії основних прав Європейського Союзу закріплює право кожного працівника на роботу в умовах, що забезпечують охорону його здоров'я, безпеку та повагу його гідності. Обидва документа закріплюють загальні норми, спрямовані на охорону здоров'я та безпеку працівника. Директива № 89/391/ЄЕС Ради від 12 червня 1989 р. щодо запровадження заходів заохочення поліпшення безпеки та охорони здоров'я містить загальні принципи щодо запобігання професійним ризикам, захисту безпеки і здоров'я, виключення ризику і нещасних випадків, інформування, консультацій, пропорційної участі з питань безпеки і охорони праці відповідно до національного законодавства та/або практики, навчання працівників та їх представників, а також загальні правила впровадження названих принципів. Ціла низка актів закріплює заборону будь-якого насильства та психологічного тиску на робочому місці (антидискримінаційне законодавство ЄС), а саме: Директива Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 р. про реалізацію принципу рівного ставлення до осіб незалежно від расової та етнічної належності і Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р. про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості і професійної діяльності. У директиві 2000/78/ЄС поведінка, що має на меті створити ворожу, таку, що принижує гідність людини або образливу обстановку, визначена як переслідування працівника і прирівнюється до дискримінації трудових прав. У Хартії ЄС про основні права (ст. 1) вказано, що людська гідність недоторканна. Вона підлягає повазі і захисту. Кожна людина має право на власну фізичну і психічну цілісність.

Принцип недискримінації впроваджується за допомогою трьох груп норм, що стосуються: забезпечення недискримінації за ознаками расової, етнічної належності; забезпечення недискримінації за ознаками релігії або переконань, інвалідності, віку, сексуальної орієнтації; забезпечення рівноправності між жінками та чоловіками в професійному житті. Таким чином, «гідність» є одним із природних прав людини, закріплених у міжнародних та європейських актах, останні, у свою чергу, акцентували увагу на ефективному здійсненні права

всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі.

Слід виокремити, Директиву Європейського Союзу від 27 листопада 2000 р. № 2000/78/ЄС, яка встановлює рівність поводження у сфері праці та зайнятості, визначаючи поведінку з метою створення ворожої, принижуючої гідність людини або образливої обстановки як переслідування працівника, що прирівнюється до дискримінації трудових прав.

У більшості зарубіжних країн на законодавчому рівні регулюється протидія мобінгу. В трудовому законодавстві деяких європейських держав поняття «мобінг» знайшло своє закріплення (Польща, Франція, Швеція та ін.), в деяких розглядається як прояв дискримінації або як прояв психологічного насилля.

Звернувшись до міжнародної практики, можна побачити, що захист від цього негативного явища здійснюється шляхом гарантування та забезпечення права на справедливі та безпечні умови праці. У Франції було прийнято спеціальний Закон «Про захист працівників від морального переслідування на робочому місці». Підписання антимобінгових угод є поширеним у Німеччині. До цього ж, відповідальність за мобінгові дії передбачена у трудовому договорі, тому роботодавець виплачує постраждалому значне матеріальне відшкодування. Важлива роль відводиться діяльності профспілок. У Швеції, окрім законодавчих актів, значного розповсюдження набула соціальна реклама. Кодекс праці Республіки Польща зобов'язує роботодавця протидіяти мобінгу як негативному явищу в службово-трудовах відносинах [10].

Таким чином, мобінг розглядається як одна з форм дискримінації прав людини у трудових відносинах, яка проявляється через психологічне, економічне та інше насильство з метою приниження людської гідності підлеглих та найманих працівників з боку керівництва за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи.

Наслідки. Мобінг призводить до звільнення з роботи, судових процесів, неврозів, суїцидів, а також матеріальних витрат. На робочому місці від нього страждають чоловіки і жінки, досвідчені професіонали і молоді працівники. Мобінг шкодить не лише співробітнику-жертві, а й організації, тому що гальмує робочий процес.

Дослідження, що були проведені WBТІ у 2003 р. показали, що найбільш поширеними наслідками мобінгу є стрес (76 %), параноя (60 %), головна біль (55 %), почуття відстороненості (41 %), почуття вини, сорому, сумніви (38 %) [9, с. 75]. Наслідками мобінгу можуть стати шкода психічному здоров'ю, порушення приватного життя, репутаційні ризики, та навіть самогубство [11, с. 389]. Але не у всіх випадках мобінг буде визнаний причиною вищезазначених наслідків.

Причини. Мобінг є формою насилля, тому його причиною, як і багатьох форм насилля є жага влади, необхідність уваги. Крім того, причиною може стати бажання кар'єрного росту, підвищення свого авторитету, відволікання від інших проблем, страх за своє місце, ревності, помста, заздрість тощо. Жертву обирають за ознакою несхожості на інших.

Крім того, причинами можуть бути системні проблеми організації. Керівництво може заохочувати конкуренцію у її викривленому розумінні – провокувати співробітників на доноси, підсидження та просто страляувати. Також причиною може бути нездорова атмосфера в колективі. Мобінг прослідковується в організаціях, де превалюють сімейні або інтимні зв'язки між співробітниками, де існує плінність кадрів та де немає перспектив кар'єрного росту. Є також інші системні причини, серед яких: неправильна кадрова політика: нечітке розподілення праці між співробітниками (наприклад, обов'язки колег дублюються, співробітник виконує роботу, не передбачену його посадовою інструкцією), відсутність зворотного зв'язку з керівництвом, нечіткі цілі та задачі організації, наявність привілейованого статусу окремих людей, слабкий корпоративний дух [7, с. 66-67].

Шляхи протидії та профілактики. Шляхів протидії такому явищу декілька. Одні розміщені в правовій сфері, інші – в моральній, політичній, економічній, соціальній тощо.

Г.В. Кузьменко як фахівець в сфері трудового права серед способів захисту від мобінгу пропонує: закріплення права подання скарги спеціалісту служби охорони праці підприємства, комісії з питань охорони праці, керівнику профспілки, звернутись з позовом до суду. Крім того, запропоновано прийняти спеціальний Закон «Про недопущення мобінгу в трудових відносинах», де було б закріплено його законодавче визначення, ознаки, шляхи усунення,

способи захисту порушених прав та трудові гарантії потерпілим від мобінгу [12, с. 13].

У правовій сфері можна виокремити кримінальну відповідальність за мобінг, якщо внаслідок нього спричинені тяжкі наслідки, дисциплінарну відповідальність у вигляді догани, звільнення, штрафів, цивільно-правову у вигляді відшкодування шкоди потерпілому та ін.

О. Фармагей як фахівець у сфері психології серед варіантів профілактики мобінгу пропонує: запровадження демократичного стилю керівництва, надання підлеглим реальної можливості відверто висловлювати свою точку зору керівництву, налаштування працівників на самостійність та підвищення свого рівня компетенції, зробити прозорими ухвалення рішень, заохочувати участь у розроблянні проєктів, практикувати розумову атаку, наголошувати на спільній відповідальності, роз'яснювати про небажаність мобінгу та застосування санкцій у разі його виявлення, застосовувати єдиний підхід у заохоченнях та стягненнях стосовно працівників незалежно від суб'єктивного ставлення [13, с. 108].

Висновки. Мобінг є негативним явищем, яке, як видається потребує криміналізації за умови настання тяжких наслідків для потерпілого. Проте можливості законодавства не є єдиним варіантом протидії цьому явищу. Ефективними також, видається, можуть стати діалогові, відновні та медіаційні практики, які будуть сприяти конструктивному вирішенню конфлікту. Такі практики дають можливість сторонам висловитись та почути одне-одного, контролювати ситуацію, яка склалась.

Список використаної літератури:

1. Гаращенко Л.П. Теоретико-правові засади протидії мобінгу. *Університетські наукові записки* : часопис Хмельницького університету управління і права. 2016. № 3. С. 199–207.
2. Лоренц К. Агрессия (так называемое «зло») / Конрад Лоренц / пер. с нем. Москва : Прогресс, Универс, 1994. 272 с.
3. Правові проблеми трудового та пенсійного законодавства України в контексті євроінтеграції : монографія / Н.М. Хуторян, Я.В. Сімутіна, М.М. Шумило та ін. ; відповід. ред. Н.М. Хуторян. Київ : Ніка-Центр, 2017. 256 с.
4. Leymann H. Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann / Heinz Leymann. Rowohlt, 1993. P. 192.
5. Прокопец И.О. Моббинг – эмоциональный террор на рабочем месте. *Вопросы гуманитарных наук*. 2012. № 6. С. 135–137.

6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу : Проект Закону України від 1 березня 2019 р. № 10118. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65602.
7. Майленова Ф.Г. Моббинг: насилие и аппарат власти в офисе. *Философские науки*. 2008. № 6. С. 63–69.
8. Митцель О. Мобінг у трудовому колективі: соціально-правові аспекти (проблеми правового регулювання). *Вісник прокуратури*. № 12 (78). Грудень 2007. С. 113–115.
9. Скавитин А. Моббинг персонала: опыт зарубежных исследований. *Управление персоналом*. 2004. № 8–9. С. 70–78.
10. Кравченко О. Мобінг у трудовому праві. *Вісник АПСВТ*. 2018. № 3. С. 90–91. URL: https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Visnyk_3_2018-90-91.pdf.
11. Жалинский А.Э. Уголовное право в ожидании перемен: теоретико-инструментальный анализ. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Проспект, 2009. 400 с.
12. Кузьменко Г.В. Принцип гуманізму в сучасному трудовому праві : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2015. 19 с.
13. Фармагей О. Мобінг, його можливі наслідки та запобігання. *Довідник кадровика*. 2008. № 4. С. 103–109.

Timofeeva L. Yu. Mobbing and European integration of Criminal Law policy

The article deals with the phenomenon of “mobbing”, its causes, consequences and methods of counteraction.

Mobbing should be understood as systematic harassment, psychological terror, forms of diminishing authority, and psychological pressure in the form of harassment of an employee in a team, usually with the aim of dismissal him. Such harassment has a negative impact on the individual, the work process, and can lead to other negative consequences, even suicide, but it is not always possible to evaluate such actions or omissions by means of Criminal Law and to respond to them.

The most common manifestations of this negative phenomenon are bossing and bullying. The first is the case if the manager, through abuse of power, presses on an individual employee or on the whole team. The latter is cruelty, humiliation and dignity, unjustified indication of incompetence on the part of the workforce or the employer.

Thus, mobbing is seen as a form of discrimination against human rights in labor relations, manifested through psychological, economic and other violence in order to humiliate the dignity of subordinates and employees by management on certain grounds, to create a tense, hostile, abusive atmosphere for them and forcing a participant in an employment relationship to change jobs. Mobbing also leads to neuroses, suicides, and material costs.

Mobbing is a negative phenomenon that appears to need criminalization if the victim suffers grave consequences. However, the possibility of legislation is not the only option to counteract this phenomenon. Dialogue, restorative and mediation practices that seem to be effective in helping to constructively resolve the conflict but also to heal wounds may also appear to be effective. Such practices allow the parties to speak and hear one another, to control the situation.

Key words: *bullying, harassment, psychological pressure, manipulation, hostile attitude at work, discrimination.*