

## ЗАХИСТ ВІД МОБІНГУ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

*Пузирний В. Ф.,*  
*професор кафедри трудового права,*  
*адміністративного права та процесу*  
*Чернігівського національного технологічного*  
*університету, д-р юрид. наук, професор*  
*ORCID: 0000-0002-5692-2990*

У загальному розумінні під мобінгом розуміється така форма агресивної поведінки, яка виражається в негативних комунікативних діях однієї людини або групи осіб (суб'єкта мобінгу), спрямованих, здебільшого, проти окремої людини (об'єкта мобінгу). Такі дії відбуваються дуже часто протягом певного проміжку часу й зумовлюють відносини між суб'єктом і об'єктом мобінгу<sup>1</sup>. В українській правовій дійсності мобінг – поняття, не опосередковане правом, але в сучасних реаліях потребує правового осмислення.

Проблема мобінгу в європейських країнах і США стала об'єктом серйозних наукових досліджень: передусім, вона потрапила у сферу наукових інтересів соціальних психологів, потім розглядалася в працях дослідників науки управління персоналом і вже пізніше вивчалася представниками юридичної науки. Вперше термін «мобінг» у його сучасному значенні для позначення цілеспрямованого психологічного терору на робочому місці вжив шведський психолог Хайнц Лейманн, який у 1991 р. організував у Швеції велике дослідження мобінгу, яким було охоплено близько 3,5 тис. працюючих людей у віці від 18 до 65 років. Дослідження засвідчило, що кожен четвертий у своєму професіональному житті наражається на небезпеку і принаймні на півроку стає жертвою мобінгу<sup>2</sup>.

Надалі дослідниками були виділені два види мобінгу: вертикальний, коли психологічний терор стосовно працівника йде від керівника, і горизонтальний, коли психологічний терор йде від колег<sup>3</sup>. Починаючи з 1990-х рр. у зарубіжних країнах феномен мобінгу широко вивчається, регулярно проводяться опитування з проблем психологічного переслідування працівників. Розвиток

<sup>1</sup> Белых-Силаев Д. В. Проблема моббинга в работах зарубежных исследователей. *Юридическая психология*. 2008. № 1. С. 46.

<sup>2</sup> Leymann H. Mobbing and Psychological Terror at workplace. *Violence and Victims*. 1991. Vol. 5. No. 2. P. 119–126.

<sup>3</sup> Колодей К. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / пер. с нем. Е. Высочиной. Харьков: Гуманитар. центр, 2007. С. 118.

антимобінгового законодавства треба здійснювати з урахуванням актуальних тенденцій міжнародного трудоправового регулювання і, без сумніву, переходити до нової парадигми соціально-трудових прав – від традиційного захисту сфер економічної та фізичної безпеки людини до захисту немайнових прав працівника (у тому числі психологічного благополуччя).

Спочатку антимобінгова юридична конструкція в межах міжнародних трудоправових стандартів розглядалася як елемент правового захисту гідності працівника під час трудової діяльності, потім, завдяки ініціативам міжнародних організацій, протидія мобінгу стала сприйматися як один із найважливіших напрямків забезпечення професійної безпеки та здоров'я працівників. Міжнародні правові стандарти надають широкі правові можливості для розвитку і вдосконалення внутрішньодержавного антимобінгового законодавства в обох цих аспектах.

Принцип захисту людської гідності конкретизовано стосовно соціально-трудових відносин в Європейській соціальній хартії (переглянутій), ратифікованій Україною в 2006 р. У Глобальній стратегії з охорони праці, прийнятій у червні 2003 р. на Міжнародній конференції праці Міжнародної організації праці (далі – МОП), однією з основних зasad культури охорони праці визнано системне забезпечення права працівників на гідне ставлення до них під час трудової діяльності й захист від психологічного насильства на роботі. У матеріалах МОП, підготовлених до Всесвітнього дня охорони праці, профілактика насильства на робочих місцях визнана одним із найважливіших аспектів охорони й гігієни праці. Крім того, МОП у 2004 році було підготовлено й опубліковано Звід практичних правил щодо протидії насильству на робочих місцях<sup>1</sup>.

Усі ці правові можливості не задіяні належним чином у нашій країні. В Україні практично повністю відсутнє й антимобінгове законодавство, і спеціалізовані громадські інститути захисту від мобінгу, будь-яких спеціальних заходів правового захисту від психологічного насильства на роботі не передбачено, а практична потреба в правовому регулюванні проблеми мобінгу тільки починає усвідомлюватись.

Як і за кордоном, першими в Україні на проблему мобінгу звернули увагу психологи й менеджери. Вони розглядають захист від мобінгу як актуальне прикладне завдання, яке необхідно виконувати за допомогою використання управлінських ресурсів

---

<sup>1</sup> Global Strategy on Occupational Safety and Health / International Labour Organization. Geneva, 2004. 20 p.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

(проведення спеціальних тренінгів і семінарів, запрошення посередника-медіатора для розв'язання конфлікту тощо).

Зауважимо, що і вітчизняними юристами усвідомлюється необхідність опрацювання правових механізмів захисту від мобінгу. На наш погляд, проблему мобінгу треба 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.

У нашій державі антимобінгові норми в трудових відносинах вичерпуються правовими положеннями про заборону примусової праці (ст. 43 Конституції України) та дискримінації (ст. 2-1 КЗПП України). Правова конструкція охорони праці в нашій державі сьогодні не пристосована для її застосування для захисту працівника від психологічного насильства. У КЗПП України, на жаль, заходи із забезпечення захисту від психологічного насильства на робочих місцях не відображені в числі напрямків державної політики в галузі охорони праці, не представлені як обов'язок роботодавця щодо забезпечення безпечних умов і охорони праці, а також не включені в систему гарантій прав працівника на охорону праці.

У цьому аспекті, на наше переконання, держава повинна взяти на себе відповідальність щодо розроблення й впровадження дієвих правових і організаційних механізмів захисту гідності працівників у період трудової діяльності та забезпечення безпечних умов праці в руслі сучасних міжнародних стандартів захисту від мобінгу.

УДК 349.3

## КОНВЕНЦІЯ МОП № 102 «ПРО МІНІМАЛЬНІ НОРМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ» ЯК ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИЙ СТАНДАРТ ДЛЯ УКРАЇНИ

*Синчук С.М.,  
професор кафедри соціального права  
Львівського національного університету  
імені Івана Франка,  
д-р юрид. наук, доцент*

Важливим кроком у соціальній євроінтеграції України є ратифікація Конвенції МОП № 102 «Про мінімальні норми соціаль-