

МОББІНГ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Нормальне функціонування трудових правовідносин залежить і від додержання морально-етичних правил, забезпечення сприятливого психологічного клімату на виробництві.

Проблема моббінгу на робочому місці не була предметом спеціального дослідження у вітчизняній науці трудового права. Ця проблема досліджується зарубіжними вченими, зокрема, такими як: Д. Бертон, М. Вілсон, Ф. Габріель, М. Галсанова, Н. Девенпорт, Т. Дойл, Г. П. Елліотт, Р. С. Кесслер, І. Я. Кисельов, Х. Лейман, М. А. Мюррей, К. Х. Рекош, Р. Д. Шварц, Х. Хорнштайн та ін.

Метою даної статті є визначення поняття «моббінг на робочому місці», його наслідків та способів захисту від моббінгу.

Статтею 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої), яку Україна ратифікувала Законом від 14 вересня 2006 р., передбачається право працівника на захист своєї гідності під час роботи. Ця норма, яка відноситься до правового регулювання трудового розпорядку, встановлює зобов'язання сприяти попередженню знущальних, образливих, агресивних дій проти окремих працівників на робочих місцях або у зв'язку із роботою та вживання необхідних заходів для захисту працівників від таких дій. Забезпечення максимального соціально-психологічного комфорту на робочому місці неприпустимо при так званому моббінгу — психологічному терорі відносно окремих працівників чи їх груп з боку як роботодавця, так і співпрацівників. Вперше тенденцію психологічного гноблення на робочих місцях дослідив на початку 80-х рр. минулого століття у Швеції психолог та вчений-медик доктор Ханц Лейман. Саме він запропонував термін моббінг. Він визначив 45 варіацій поведінки, типових для моббінгу: приховування необхідної інформації, соціальна ізоляція, наклеп, безперервна критика, поширення необґрунтованих чуток, висміювання, крики та ін. [1].

Допомога працівникам у боротьбі з психологічним насиллям та активне протистояння моббінгу стали метою діяльності багатьох організацій, однією з таких є Міжнародна організація праці. У доповіді, що була озвучена у червні 2006 р. в Женеві (дослідницька діяльність МОП здійснюється у Міжнародному бюро праці), зазначалося, що у Німеччині з 2002 р. жертвами групового приниження, знущань, дискримінації стали 800 тисяч працівників, в Англії та Уельсі за період з 2002 по 2003 рр. сталося 849 тисяч випадків. Жертвами моббінгу стають представники різних видів діяльності. Так, у Франції найбільше актів агресії, де мав місце і моббінг, відбувається стосовно працівників транспорту, в тому числі таксистів. І їхня кількість дедалі зростає.

Як показали дослідження, жертвами моббінгу частіше стають представники расових, етнічних, релігійних меншин, особи, які мають фізичні і психологічні відхилення. По суті справи, як визначав І. Я. Кисельов, це одна із шкідливостей виробничої середовища, захист від якої — нове завдання трудового

права, співзвучне найважливішому постулату науки управління людськими ресурсами; взаємовідносини у трудовому колективі мають велике значення для підвищення ефективності виробництва, росту продуктивності праці [2, 179].

Моббінг завжди супроводжується ознаками соціального конфлікту і, що особливо важливо, агресивною поведінкою однієї зі сторін. Це соціальне явище не відноситься до категорії окремих, випадкових дій, спрямованих проти одного працівника або групи працівників. Моббінг — це тривалий і цілеспрямований процес. Працівник або група працівників відчувають переслідування щодня або з періодичною постійністю.

Частіше всього ці дії носять прихований характер, так що потерпілий опиняється в ізоляції, відчуває дискомфорт і впадає в депресію [3]. У результаті людина або захворіє, або йде з роботи за власним бажанням. Можуть переслідуватися різні цілі, наприклад, щоб підвищити свій авторитет, позбавитись конкурента, домогтись якихось привілеїв і т.д. Це може бути також і цілеспрямованою стратегією менеджменту, щоб змусити працівника звільнитися за власним бажанням. Адже якщо підприємство звільняє з економічних причин, воно зобов'язане виплатити вихідну допомогу, а якщо працівник йде за власним бажанням, то вихідна допомога не виплачується.

Моббінг в системі соціально-трудових відносин має або вертикальну, або горизонтальну спрямованість. Горизонтальний моббінг — це моральне переслідування на рівні однієї професійної групи або одного структурного підрозділу. В якості суб'єктів конфліктної взаємодії виступають співпрацівники структурного підрозділу. Моральне переслідування розвивається за однією із схем: «співпрацівник — співпрацівник», «група співпрацівників — співпрацівник». Вертикальний моббінг являє собою моральне переслідування по вертикалі управління персоналом. Як правило, джерелом є безпосередній керівник, роботодавець.

Моббінг має місце в організаціях як державного, так і приватного сектора економіки.

У розвинутих країнах це явище становиться причиною існування істотного зниження економічної ефективності бізнесу: майже кожний двадцятий прийнятий підвергається моббінгу на новому робочому місці (5 %). При цьому необхідно враховувати, що це тільки в момент прийому на роботу. Процент же людей, які під час подальшої трудової діяльності стали жертвами моббінгу, в десятки разів більше.

Моббінг використовується для скорочення чисельності персоналу.

Моббінг змушує працювати під стресом, що створює чимало особистісних проблем, посилює плинність кадрів, отруює психологічний клімат, погіршує виробничі показники, а також може привести до наступних наслідків. Так, серед співпрацівників France Telecom (одного з основних гравців телекомунікаційного світового та європейського ринків) прокотилася хвиля самогубств.

Щоб розібратися в причинах, що викликали ці події, необхідно повернутися до моменту, коли 14 років назад France Telecom приватизували. Процес проходив повільно. Це звернулось тим, що вже в 2000 р. в компанії відбулося

28 самогубств на 130 тис. службовців, в 2001 р. — 23 випадки на 122 тис. службовців. З початку 2008 р. 35 співпрацівників це зробили з собою. Розгolos події отримали тільки наприкінці 2009 р.

З моменту приватизації France Telecom вів активну роботу по впровадженню нових технологій. Одночасно в компанії закривали філіали, скорочували штат та взагалі займалися масштабною реструктуризацією. У підсумку France Telecom зіткнувся з дефіцитом фахівців по нових технологіях та надмірною кількістю кадрів по технологіях вже налагоджених, тобто частину співпрацівників прийшлося перенавчати, частину — звільняти. Крім того, прийшлося розвивати комерційну складову діяльності — маркетинг. Коли компанія була державною, цим питанням не займалися.

Після приватизації штат скоротився з 160 до 100 тисяч працівників, довелося замінити 70 тисяч посад. Деяких співпрацівників перевели в інші підрозділи. При цьому багато працівників зберегли статус державних службовців (державна є власником 27 % капіталу), але зазнавали тиск з боку нового керівництва, яке кардинально змінило внутрішню політику.

Основним нововведенням стали обов'язкові переведення на іншу роботу кожні три роки та виконання поставлених цілей в обмежений період часу. Працівників France Telecom переводили з посади на посаду, з одного філіалу в інший. Чимало інженерів, щоб залишитися на роботі, повинні були зайняти посаду техніків. Чи, при переведенні в інший підрозділ, кожен день добиратися до нового місця роботи за сотні кілометрів.

За інформацією Le Figaro, по відношенню до представника керівництва France Telecom, ім'я якого не розкривається, порушена кримінальна справа. Таким чином, прокуратура відреагувала на скаргу професійної спілки, яка звинуватила керівництво у моральному переслідуванні та залишенні у небезпеці людей.

Хвиля самогубств в концерні, безумовно, звернула увагу уряду, і в результаті міністр праці Франції Ксав'є Дарко наполегливо рекомендував великим компаніям підписати спеціальну угоду з боротьби зі стресом на роботі. Однак, як з'ясувалося, тільки 55 % компаній готові піти назустріч владі і подбати про психологічний стан своїх співпрацівників.

Міністр праці Ксав'є Дарко також розробив національний план запобігання професійному стресу. У рамках цього плану Міністерство праці розіслало 1500 компаніям зі штатом співпрацівників 1 тис. чоловік і більше угоду про заходи по боротьбі зі стресом.

Твердий намір боротися зі стресом висловили лише близько 300 компаній, які вже підписали угоду і почали обговорювати конкретний план дій з менеджерами з персоналу та профспілками. Серед «відмінників», занесених у «зелений» список, — PSA Peugeot Citroen, оборонно-промислова група Thales, енергоконцерн GDF Suez [4].

Крім Франції, в Німеччині при прийомі на роботу підписують антімоббінгові угоди, в яких конкретизується саме поняття «моббінг» і визначається коло осіб, до яких можна буде звернутися за допомогою [5; 8].

У багатьох західних країнах функціонують центри допомоги жертвам мобінгу.

І число постраждалих від мобінгу збільшується з кожним роком. Тільки у Великій Британії в період між 2007 і 2008, встановлено 13,5 млн робочих днів було втрачено в результаті відсутності на роботі [6]. В Німеччині майже 1,5 млн чоловік кожен день переживають емоційне насильство на робочому місці, що за оцінкою Об'єднання німецьких профспілок обходиться країні в 2,5 млрд євро щорічно. Як повідомляє газета *La Tribune* [4], стрес співпрацівників щорічно обходиться французьким компаніям у кілька мільярдів євро. Канадським компаніям обходиться приблизно у \$ 33 млрд канадських доларів на рік [7].

Тому в деяких європейських державах, наприклад, у Швеції, Німеччині вже прийняті закони про моральне переслідування на робочому місці, що захищають жертв мобінгу. Інші країни розробляють подібні законопроекти.

Особливий інтерес представляє трудове законодавство Франції. У зв'язку з прийняттям у 2002 р. спеціального Закону про захист працівників від морального переслідування на робочому місці в Трудовий кодекс були внесені відповідні доповнення про способи захисту права на гідність працівника в період трудової діяльності.

Основними способами захисту виступають:

По-перше, працівник наділяється правом призупинити роботу у випадку, якщо є обґрунтовані підстави вважати, що робоча обстановка являє собою для нього неминучу і серйозну небезпеку, а години простою підлягають оплаті.

По-друге, працівник має право попередити, направити відповідну скаргу про моральне переслідування в представницькі органи на підприємстві (Комітет з гігієни, безпеки та умов праці, Комітет підприємства, делегати персоналу). У Франції також створені асоціації жертв морального переслідування. Серед них — Національна асоціація жертв психологічного переслідування, до складу якого входять не тільки потерпілі, але і лікарі, психологи, адвокати.

По-третє, він може подати скаргу інспектору праці, який зобов'язаний вжити спроби щодо примирення сторін конфлікту; звернутися до суду. Слід відмітити, що дуже важко довести наявність фактів морального переслідування. Саме тому обов'язок доведення цих фактів лежить на роботодавцеві. Роботодавець повинен довести, що його дії не мають характеру морального переслідування. Суд може перекваліфікувати звільнення працівника за власним бажанням, що піддалося моральному переслідуванню з боку роботодавця, на розірвання договору з вини роботодавця з усіма передбаченими в цьому випадку наслідками.

По-четверте, представники профспілкових організацій можуть звернутися до суду з позовом на захист працівників, які зазнали морального переслідування, за умови що на це є його письмова згода.

Безумовно, атмосфера в колективі — один з важливіших факторів, який впливає на працездатність працівників. Щоб запобігти надмірному психологічному навантаженню співпрацівників, необхідна грамотна кадрова політика. Менеджмент повинен уважно стежити за тим, як почувають себе співпрацівники, і створювати комфортну робочу обстановку.

Роботодавець повинен більше уваги приділяти профілактиці цього соціально-психологічного феномену. З цією метою питання про морального переслідування повинне бути відображено у правилах внутрішнього розпорядку.

Якщо, за даними Management Issues, в Європі звинувачення в моббінгу складає майже 10 % справ, що розглядаються в суді. То у діючому законодавстві й в проєкті Трудового кодексу України термін «моббінг» відсутній і не передбачені заходи його попередження, за моббінг взагалі до юридичної відповідальності не залучають.

Видається, що на теперішній час ефективними можуть виявитися зусилля Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини при захисті гідності працівника під час роботи у ситуаціях, коли використання інших способів захисту трудових прав працівників за тими чи іншими причинами на практиці не дають бажаних результатів.

Література

1. Heinz Leymann. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* / Heinz Leymann. — 1996. — P. 165–184.
2. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право: учебник / И. Я. Киселев. — М.: ТК Велби: Проспект, 2005. — 360 с.
3. Harnois Gaston. Mental health and work: impact, issues and good practices [Електронний ресурс] / Harnois Gaston. — Режим доступу: www.who.int/mental_health/media/en/712.pdf.
4. Франция бьет по стрессу. Власти заставят менеджмент заботиться о психологическом здоровье сотрудников [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.rbedaily.ru/2010/02/19/world//460112
5. Mental health in the workplace situation analysis Germany [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.ilo.org
6. Mental Health at Work: Developing the business case [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.scmh.org.uk.
7. Shain M. Mental health and substance use at work: perspectives from research and implications for leaders. A background paper prepared by the Scientific Advisory Committee to the Global Business and Economic Roundtable on Addiction and Mental Health, 2002 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.mentalhealthroundtable.ca/documents.html.
8. Health & Safety Executive. Tackling Stress: The Management Standard Approach [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.hse.gov.uk.

Анотація

Лагутіна І. В. Моббінг на робочому місці: правовий аспект. — Стаття.

Моббінг змушує працювати під стресом, що створює чимало особистісних проблем, посилює плинність кадрів, отруєє психологічний клімат, погіршує виробничі показники. Роботодавець повинен більше уваги приділяти профілактиці цього соціально-психологічного феномена.

Ключові слова: психологічний терор, наслідки моббінгу, способи захисту.

Аннотация

Лагутіна И. В. Моббинг на рабочем месте: правовой аспект. — Статья.

Моббинг — это длительный управляемый и целенаправленный процесс. Моббинг ведет к отчуждению работников, абсентеизму, усиливает текучесть кадров, отравляет психологический климат в трудовом коллективе, что негативно сказывается на результатах деятельности структурных подразделений и организации в целом.

Ключевые слова: психологический террор, последствия моббинга, способы защиты.

Summary

Lagutina I. V. Mobbing in the Workplace: Legal Aspect. — Article.

Mobbing at work is characterised by the systematic psychological abuse or humiliation of a person by an individual or a group, with the aim of damaging his/her reputation, honour, human dignity and integrity, and ultimately driving the victim to quit the job. Recent surveys on working conditions highlight increased psychological health problems at work. Tackling stress at work can lead to greater efficiency and improved occupational health and safety, with consequent economic and social benefits for companies, employees and society as a whole.

Keywords: psychological abuse, consequences of mobbing, protection.

УДК 349.2:331.526

О. А. Трюхан

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ТА ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

Праця — це цілеспрямована діяльність, яка була і залишається важливим фактором формування і розвитку людини. Право на працю є основним конституційним правом громадян України, яке проголошене на законодавчому рівні. Для реального здійснення цього права держава створює певні умови, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми створення робочих місць, професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки працівників відповідно до суспільних потреб.

Реалізація прав людини у сфері праці та її соціального захисту є ознакою будь-якого демократичного суспільства, країни з соціально-орієнтованою економікою. Проте радикальні політичні та економічні перетворення, які відбулися в суспільстві з початку 90-х років минулого століття, загострили проблеми забезпечення гарантій реалізації права на працю й механізму регулювання трудових відносин, зокрема гарантій забезпечення зайнятості населення. Особливого значення набуває ця тема з огляду на приєднання України до міжнародних правових норм та курсу на високий економічний розвиток населення.

Проблеми зайнятості сьогодні в Україні є одними з найбільш актуальних. Однак очікуваної стабілізації на ринку праці ще й досі не сталося. Тому ми вважаємо, що в нинішній ситуації держава повинна максимально впливати на формування ринку праці, вести активну політику щодо зайнятості населення.

У юридичній літературі дослідженням проблем правового регулювання праці молоді, жінок та інвалідів і гарантій їх зайнятості займалися С. М. Злупко, В. С. Васильченко, Н. В. Аншина, О. О. Коваленко, Р. І. Шабанов, В. Н. Толкунова, С. І. Запара, Н. Н. Шептуліна, В. Костицький, В. Пузирний, М. Ворона, В. С. Венедиктов, Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян, К. Бондарчук та інші.

Метою даної статті є аналіз міжнародних трудових норм у сфері зайнятості населення та актів національного законодавства, вироблення конкретних пропозицій та рекомендацій щодо їх удосконалення.