

Запара С.І.,
доктор юридичних наук, професор,
декан юридичного факультету
Сумського національного аграрного університету

Виглазова М.В.,
студентка юридичного факультету
Сумського національного аграрного університету

УДК 349.2:331

DOI https://doi.org/ 10.32845/2663-5666.2019.3.13

ЗАХИСТ ВІД ПСИХОЛОГІЧНОГО НАСИЛЬСТВА НА РОБОЧОМУ МІСЦІ: НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД

Постановка проблеми та її актуальність. Серед понять закордонного походження, які вже стали частиною національного суспільного та правового поля, є термін «мобінг», основне значення якого – приниження людської гідності, створення напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примус учасника трудових відносин до зміни місця роботи.

За прикладом закордонних країн українська правова наука та практика звертає увагу на необхідність створення в національному правовому полі нової правової конструкції, пов'язаної з виробленням належних інструментів, що дозволяють працівникам бути захищеними від невинного психологічного тиску та образ. Слід зазначити, що 21 грудня 2006 року Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію (переглянуту) [3] та серед іншого взяла на себе зобов'язання виконувати частину другої статті 26, яка закріплює право на гідне ставлення на роботі, зокрема, з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їх честі та гідності на роботі.

З огляду на те, що щодо частини другої статті 26 Хартії змін у національному законодавстві не відбувалося, то в Україні досі немає механізмів забезпечення психологічного аспекту умов праці, а постійні моральні утиски на робочому місці та відсутність правових способів їх попередження та боротьби з ними ведуть до погіршення психологічного та фізичного стану здоров'я працівників, зниження продуктивності праці, збитків підприємства та інших негативних наслідків як для працівників, так і роботодавців.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Слід зазначити, що суттєвий внесок у дослідження психологічного тиску на робочому місці внесли С.А. Бабанов, Н.О. Галушка, С.І. Запара, Т.А. Коляда, Л.Ф. Лескова, Л.В. Пастухова, В.В. Петьовка, О.А.Трюхан, А.В. Шамшиєва, М.П. Федоров, Н.А. Чередніченко, Ю.І. Юричка та багато інших сучасних вчених. Проте чимало питань імплементації мобінгу у правову систему України залишаються відкритими та дискусійними.

Мета статті полягає в дослідженні поняття та особливостей психологічного насильства над працівником(ами) та вироблення правових інструментів щодо боротьби з цим явищем.

Виклад основного матеріалу. Конституцією України передбачається право кожного громадянина на повагу до честі й гідності, право на працю та відповідні й безпечні умови праці [6, ст. 43]. Таким чином, проголошуючи право, держава зобов'язана забезпечити правовий механізм реалізації прав працівників.

З огляду на це однією з проблем у контексті реалізації працівником свого права на гідність, тобто забезпечення умов, що сприяють нормальній трудовій діяльності, є проблеми психологічного тиску або «мобінгу». Під мобінгом слід розуміти систематичне цькування, психологічний терор, форми зниження авторитету та психологічного тиску у вигляді цькування співробітника в колективі, зазвичай з метою його звільнення [1, с. 95]. Слід зазначити, що поняття «мобінг» з'явилося в Україні порівняно недавно і на законодавчому рівні норми щодо заборони мобінгу, а також механізму їх захисту відсутні.

Уперше явище мобінгу у трудових відносинах було докладно описано Г.Леманном і А. Густафсоном в опублікованому в 1984 р. у The National of Occupational Safety and Health звіті щодо результатів дослідження, проведеного упродовж 1982-1983 рр. у Швеції. Г. Леманн наголошував, що застосовує поняття «мобінг» для визначення різновиду психологічних міжособистісних відносин, що складаються на робочому місці між працівником і роботодавцем, щодо реалізації завдань (службових обов'язків) та виявляються в недобррозумілому (ворожому) ставленні до працівника його колег або керівників [12].

Згодом, спираючись на дослідження науковців, Міжнародною Організацією Праці (далі – МОП) було надано таке визначення терміна: «під психологічним насиллям на робочому місці розуміється образливе, мстиве, жорстоке, злостиве або принизливе поведіння з окремою особою або групою працівників, що охоплює колективний пресинг 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» [10].

У законопроекті № 4997 від 03 червня 2014 р. «Про забезпечення захисту від морального

переслідування на робочому місці» (проект відкликано), поданого народним депутатом В.В. Петьовкою, не застосовується термін мобінг, проте акцент зроблено на моральному переслідуванні на робочому місці. Так, у проекті зазначено, що моральне переслідування на робочому місці – рішення, дії чи бездіяльність з боку роботодавця та/або працівника (групи працівників), спрямовані проти працівника (групи працівників), що характеризуються створенням ворожої, принизливої або образливої робочої обстановки та метою або наслідком яких є порушення права на повагу до трудової честі та гідності, створення загрози професійній кар'єрі або стану здоров'я [17].

Не заглиблюючись в аналіз поняття, зауважимо, що підхід, використовуваний МОП (щодо застосування поряд із терміном мобінг ширшого «психологічне насильство над працівником»), є більш доцільним та має бути впроваджений в національне законодавство.

Щодо причин появи психологічного насильства над працівником, то вони досить різноманітні. Здійснивши аналіз причин, які породжують мобінг, можемо згрупувати їх за певними ознаками.

Так, до *внутрішньо-колективних причин* мобінгу слід віднести психологічний терор, який зумовлений конкуренцією, неприйняттям відмінностей, марнославством. Основними засобами виступають штучно створені інтриги, пліткування, систематична публічна критика, маніпулювання і залякування, необ'єктивна низька або негативна оцінка процесу діяльності або виконуваної роботи [18]. Усе це створює несприятливий виробничий клімат і впливає на продуктивність праці та безпечність її умов.

У колективах досить часто виявляється напружене ставлення до осіб, які відрізняються від інших співробітників (зовнішнім виглядом, способом мислення, моделлю поведінки тощо), тобто виникає «принцип білої ворони».

Також серед інших причин, які запускають механізм психологічного насильства, є прихована внутрішня напруга в колективі або незначний конфлікт на роботі. Його виникнення можна обґрунтувати наявністю деяких недоліків у діяльності колективу загалом і взаємодії окремих співробітників зокрема: недоліки в організаційній структурі, невідпрацьованість правового забезпечення, невизначеність конкретних цілей, рутинність діяльності, обмеженість ресурсів [2, с. 333].

Іншими причинами є ті, які *безпосередньо пов'язані з інтересами керівника*. Безпідставна критика дій працівника, систематичне нав'язування своїх поглядів, перевантаження різними завданнями, блокування ініціатив, налаштування проти працівника всього колективу, погроза, шантаж, бажання підкорити когось власній волі – у даному випадку такі дії є більш небезпечними, адже за психологічного тиску з боку керівництва працівник є фактично беззахисним.

Іншою причиною є бажання роботодавця (керівника) самоствердитися завдяки підлеглим. Мова йде

про так звані дії, які спрямовані на підлеглих задля залякування з метою підвищення свого авторитету як керівника серед колег. Такі люди дотримуються правила одного з давньоримських імператорів: «Нехай ненавидять, аби боялися» [22, с. 316]. Але на практиці ситуація інша: ненависть до керівництва породжує страх, непродуктивність та незацікавленість у результатах роботи, що, зі свого боку, не найкращим чином позначається на функціонуванні всього підприємства. Ще однією з достатньо важливих проблем є процес постійної модернізації, раціоналізації виробництва, який вимагає концентрації сил і значної уваги у процесі роботи, що зумовлює високу продуктивність праці та, як наслідок, соціальну незахищеність працівника [7, с. 104].

Причинам суб'єктивного характеру може бути банальне бажання помсти за давні образи, страх, заздрість чи злість, потреба в самоствердженні, а також особиста неприязнь та власне невдоволення колегою, що виміщується на особу, яка є слабшою емоційно та психологічно. Це в основному залежить від індивідуальних якостей суб'єкта психологічного насильства: непорядність, пихатість, пасивність, слабкість, схильність до інтриг тощо [21, с. 90].

Найчастіше психологічне насильство на робочому місці виявляється в бойкоті та демонстративному ігноруванні жертви – таким чином колектив показує, що цей працівник небажаний у команді та робить його соціально ізольованим від колективу. Також психологічний тиск може виражатися і в постійній і часто необґрунтованій критиці, поширенні про співробітника завідомо неправдивої інформації (чутки і плітки), що підриває професійну компетентність і репутацію. Наступними індикаторами можуть бути насмішки, висміювання, зверхність у спілкуванні, постійні чіпляння та провокації, агресивні випадки на адресу окремого працівника. Нерідко можна спостерігати прямі образи, залякування і навіть шантаж. Поширеною є практика, коли жертві мобінгу доручають роботи, які принижують почуття власної гідності, зокрема, примушення до виконання завдань, що не передбачені посадовими обов'язками, чи підпорядкування працівникам, які мають нижчий рівень фахової кваліфікації [22, с. 316].

Психологічне насильство є дуже складним і небезпечним явищем, оскільки викликає низку наслідків, які негативно впливають на людину, до якої використовується це явище, та на весь колектив, у якому можна його спостерігати.

Є значна кількість причин психологічного насильства на робочому місці. Це означає, що стати жертвою може кожен співробітник, який із будь-яких причин не сподобався керівнику або решті колективу. Окрім цього, жертвами подібних гонінь може бути працівник, якщо він не дотримується негласних правил колективу. Саме такі люди швидко потрапляють у групу ризику [19, с. 43].

Щодо видів психологічного тиску на працівника, то мобінг у системі соціально-трудових відносин має або вертикальну, або горизонтальну спрямова-

ність. *Горизонтальний мобінг* – це моральне переслідування на рівні однієї професійної групи або одного структурного підрозділу [4, с. 58]. Тобто психологічний тиск на працівника, який вчиняється безпосередньо колегами з роботи шляхом його ігнорування для досягнення певної мети.

Вертикальний мобінг являє собою моральне переслідування за вертикаллю управління персоналом, як правило, джерелом є безпосередній керівник/роботодавець [4, с. 58] і може проявлятися у двох видах: 1) колективний тиск на керівника з боку підлеглих, який ще називають «*стафінгом*» (від англ. «*staffing*»). Ця форма спостерігається досить рідко; 2) вчинення тиску керівником на весь колектив чи окремого його члена, даний вид має назву *босинг* (від англійського *boss*) – вид психологічної агресії, що полягає у зловживанні керівника владою, постійній, часто несправедливій критиці співробітників зі вказівкою на їх службову невідповідність [8, с. 165].

Необхідно враховувати, що мобінг може бути свідомий (навмисний) і несвідомий (стихийний). Окрім того, у наш час навіть з'явилося таке поняття, як «*кібермобінг*». Сам термін походить з англійської мови (від англ. *Cyber-Mobbing*), також може вживатися як «інтернет-мобінг» або «кібербулінг», під яким розуміють умисні образи, погрози та дифамації, повідомлення іншим даних, що компрометують, з допомогою сучасних засобів комунікації, як правило, протягом тривалого періоду. За своїми наслідками проблема під назвою «кібермобінг» стрімко набула всесвітнього масштабу [19, с. 43].

Мобінг має досить великий вплив на психіку працівників. Слід зазначити, що психологія влаштована таким чином, що тиск здебільшого призводить до постійної втрати концентрації на роботі та зниження розумової активності.

Як показує досвід закордонних країн, явище психологічного тиску широко досліджене за кордоном і врегульоване нормативно-правовими актами.

На законодавчому рівні заборона мобінгу та його проявів запроваджена в більшості закордонних країн (Данії, Швеції, Норвегії, Німеччині, Польщі, Італії, США, Великобританії, Франції). Також варто зазначити, що про унеможливлення дискримінації йдеться в Директиві Європейського Союзу від 27 жовтня 2000 р. №2000/78/ЄС, яка встановлює рівність поводження у сфері праці та зайнятості, визначаючи поведінку з метою уникнення створення ворожої, принижуючої гідність людини або образливої обстановки для переслідування працівника, що прирівнюється до дискримінації трудових прав. Крім того, відповідно до статті 26 Європейської соціальної хартії держави взяли на себе зобов'язання сприяти запобіганню систематичним непорядним або явно негативним та образливим діям щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи та вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки роботодавців. А також відповідно до Хартії Європейського Союзу «Про основні права» від 07 грудня 2000 р. закріплено недоторканість

людської гідності та гарантовано людині право на власну фізичну та психічну цінність.

Звернувшись до міжнародної практики, можна побачити, що захист від цього негативного явища здійснюється шляхом гарантування та забезпечення права на справедливі та безпечні умови праці. Зокрема, у таких країнах, як Німеччина та Франція, Польща, Швеція питання протидії мобінгу є досить врегульованим.

У Франції ще в 1979 році уряд ухвалив «Декрет про служби трудової медицини», відповідно до якого людина розглядалася крізь призму виробничого життя. У 2002 році був прийнятий спеціальний Закон «Про захист працівників від морального переслідування на робочому місці», в якому було закріплено способи захисту права на гідність працівника під час трудової діяльності. Охорона праці у Франції нині включає заборону нецивілізованого ставлення вищестоящих категорій працівників до нижчестоящих; заборону умисних та неумисних дій адміністрації, які можуть бути спрямовані на приниження почуття людської гідності, а також необхідність вжиття роботодавцем спеціальних заходів із гуманізації виробничого середовища [9, с. 68].

У Німеччині поширеним є підписання антимобінгових угод, у яких передбачається визначення поняття мобінгу, гарантії захисту від такого явища та коло осіб, до яких можна звернутися за допомогою. Доказування мобінгу, зазвичай, є досить складним процесом, тому в цій країні є практика використання щоденника мобінгу як доказу. Після кожного випадку психологічного тиску на працівника об'єкт мобінгу заносить дані в щоденник, де детально описує дії, час, суб'єктів мобінгу, а також осіб, які були присутні під час цього. Якщо в результаті мобінгу у працівника стався нервовий розлад, то важливим доказом є довідка з місця обстеження та проходження лікування. Крім цього, положення про мобінг, зокрема поняття та відповідальність за мобінгові дії, визначаються у трудових договорах. І в тому разі, коли відбувається дане явище, роботодавець виплачує об'єкту мобінгу досить значне за розміром матеріальне відшкодування [20, с. 95]. У Німеччині, як і у Франції, важливу роль у боротьбі з мобінгом відіграють профспілки, які здійснюють моніторинг даного явища та надають можливість захисту жертвам мобінгу.

У Швеції також є спеціальні закони, спрямовані на протидію мобінгу. Значного поширення тут набула соціальна реклама [20, с. 96].

У статті 94 § 2 Кодексу праці Республіки Польща поняття «мобінг» визначене як діяльність чи поведінка щодо працівника або скерована проти працівника, що полягає в наполегливому та тривалому переслідуванні або залякуванні працівника з метою формування в нього заниженої оцінки професійної придатності, приниження або висміювання працівника, його ізолювання або вилучення із колективу працівників. У Кодексі праці Польщі закріплено обов'язок роботодавця (начальника) протидіяти мобінгу як негативному явищу у трудових (службово-трудових) відносинах [5, с. 268].

Звернувшись до міжнародної практики, можна побачити, що захист від цього негативного явища здійснюється шляхом гарантування та забезпечення права на справедливі та безпечні умови праці. На відміну від українського підходу (від замовчування до ігнорування проблеми нормативно-правового регулювання протидії психологічному насильству на робочому місці) в закордонній практиці вироблені ефективні моделі реагування на це явище. Тому важливим є дослідження досвіду інших країн щодо протидії мобінгу у трудових відносинах та можливості застосування їх практики в Україні.

Безперечно, неможливо не звернути увагу на те, що найефективніший спосіб боротьби з тиском і грубістю на робочому місці – його захист на законодавчому рівні.

До незалежності України вивченню поняття «мобінг» не приділялося належної уваги й лише нещодавно мобінг як деструктивний елемент у діяльності колективу з'явився в лексиці сучасних підприємств. Але й досі на законодавчому рівні питання протидії та заборони мобінгу залишається неврегульованим [22, с. 316].

Варто звернути увагу на те, що в Україні у 2014 році вже були спроби прийняти проект Закону про забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці № 4997 від 03 червня 2014 р. Завданням даного законопроекту було визначення правових механізмів запобігання та протидії морального переслідування на робочому місці з метою гуманізації трудових відносин та гарантування права працівників на повагу до трудової честі та гідності [17].

Проектом, зокрема, пропонувалося визначити поняття «моральне переслідування на робочому місці» та основні його форми; встановити заборону морального переслідування на робочому місці, визначити суб'єктів, наділених повноваженнями щодо захисту від морального переслідування на робочому місці; забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці під час укладання колективних договорів та угод; відшкодування потерпілим моральної шкоди; а також встановити можливість поновлення на роботі та відповідальність за порушення законодавства про захист від морального переслідування на робочому місці тощо.

Проте цей законопроект був відкликаний. Як зазначається у висновку комітету від 16 вересня 2014 р. – Комітет звертає увагу на те, що моральне переслідування на робочому місці є одним із видів дискримінації, заборона якої вже передбачена законодавством України [17]. Але, на нашу думку, законопроект є досить вдалим та зрозумілим у частині формулювання понять, механізмів захисту від морального тиску та переслідування.

Розглянувши Закон України «Про засади протидії та запобігання дискримінації в Україні» № 5207-VI від 06 вересня 2012 р. [13], який визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина, слід зазначити, що даний закон згадує

про існування «утисків», під якими розуміють небажану для особи або групи осіб поведінку, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності або створення щодо такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої або зневажливої атмосфери. Аналізуючи це визначення, можна дійти висновку, що воно фактично визначає суть мобінгу як одну з форм дискримінації. Однак, загалом закон є здебільшого суто декларативний, оскільки не визначає механізму захисту від мобінгу.

З огляду на це й судовою практикою в Україні щодо так званого мобінгу є неоднозначною, адже механізми виявлення та захисту від нього чітко не визначені. Аналізуючи судові рішення щодо справ порушення прав у сфері трудового права, можна дійти висновку, що позивачу досить важко довести, що насправді на нього був здійснений психологічний тиск із боку роботодавця. Позивачі зазвичай звертаються з позовом про встановлення фактів дискримінації у сфері праці з політичних та інших переконань, усунення дискримінації шляхом визнання дій та рішень відповідачів при обмеженні та порушенні конституційних прав права на рівність всіх перед законом, права на інформацію, права на свободу думки та слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань та стягнення моральної шкоди. У даному випадку судді керуються нормами п. 1 ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», згідно з яким під дискримінацією слід розуміти ситуацію, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Проаналізувавши судову практику, ми дійшли висновку, що судді зазвичай залишають позови без задоволення, керуючись тим, «що завдання моральної шкоди позивачеві не підтверджено належними та допустимими доказами, вина відповідачів у її заподіянні не встановлена, причинно-наслідковий зв'язок між завданою шкодою та поведінкою відповідачів відсутній».

Наступним етапом виявлення та подолання негативного явища мобінгу у трудових колективах було запропоновано новий законопроект № 7005 від 25 липня 2017 р. [14]. Даний законопроект був покликаний привести норми українського законодавства у відповідність до європейського та забезпечити захист від дискримінації й психологічного тиску у трудовому колективі – як зазначається у пояснювальній записці. Метою і завданням прийняття проекту Закону України про внесення змін до деяких Законів України (щодо запобігання мобінгу) є забезпечення гідних умов праці та гарантії захисту прав

працівників від психологічного насилля на робочому місці [10].

Законопроектом № 7005, ініціаторами якого стали Д.В. Лінько та А.С. Лозовий, було запропоновано доповнити статтю 2¹ Кодексу законів про працю частиною другою та приміткою до неї такого змісту: «Власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується протидіяти мобінгу, як негативному явищу в службово-трудових відносинах. Примітка 1. Під мобінгом слід розуміти форму психологічного насилля, яка полягає в тривалому та систематичному цькуванні працівника в колективі, сексуальному домаганні, психологічному тиску на нього з метою подальшого звільнення» [14]. Як зазначається в пояснювальній записці, «прийняття проекту Закону приверне увагу до психологічного тиску на робочому місці з боку роботодавця та конкуруючих між собою співробітників, сприятиме покращенню організаційної структури підприємств, дозволить забезпечення гідних умов праці, здоровій атмосфері в робочому колективі, сприятиме підвищенню продуктивності праці та надасть гарантії захисту прав працівників від психологічного насилля на робочому місці [10]. Але, попри всі сподівання можливого врегулювання мобінгу у трудовому колективі, 7 лютого 2019 р. законопроект було знято з розгляду.

З огляду на це наступним етапом запровадження механізму захисту працівників від психологічного тиску є законопроект № 10118 від 01 березня 2019 р., який на даний час опрацьовується в комітеті [15]. Проектом пропонується визначити мобінг як діяння учасників трудових відносин, які полягають у психологічному, фізичному, економічному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються щодо працівника підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами або такою особою щодо інших учасників трудових відносин із метою пониження їх людської гідності за певними ознаками, створення щодо них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи. Законопроект також передбачено встановлення адміністративної відповідальності за такі дії, шляхом внесення відповідних змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення [12].

Згодом народними депутатами (Н.В. Веселова та С.П. Мельничук) було подано альтернативний законопроект № 10118-1 від 18 березня 2019 р., метою і завданням якого є забезпечення гідних умов праці, попередження та захист учасників трудових відносин від різних форм мобінгу і встановлення адміністративної відповідальності за такі дії. Згідно з проектом, мобінг – це психологічний та/або економічний тиск, цькування, створення нестерпних умов з метою доведення працівника до звільнення

чи настання інших несприятливих для працівника наслідків [16].

Попри всі зусилля, станом на сьогодні, нормативно-правове регулювання мобінгу залишається незадовільним. На нашу думку, для ефективної боротьби з проявами мобінгу на робочому місці, потрібні зміни на законодавчому рівні. І законопроект № 4997 [17], хоча і на сьогодні відкликаний, може бути доопрацьований та згодом прийнятий Верховною Радою України.

Вдалим, на нашу думку, є визначення у проекті поняття «**моральне переслідування на робочому місці**» – рішення, дії чи бездіяльність із боку роботодавця та/або працівника (групи працівників), спрямовані проти працівника (групи працівників), що характеризуються створенням ворожої, принизливої або образливої робочої обстановки та метою або наслідком яких є порушення права на повагу до трудової честі та гідності, створення загрози професійній кар'єрі або стану здоров'я. Але, на нашу думку, з огляду на практику МОП більш доречним є термін «психологічне насильство на робочому місці».

Таким чином, з огляду на вищенаведене, вважаємо за необхідне зробити наступні **висновки**:

1. на законодавчому рівні заборона мобінгу та його проявів запроваджена у Данії, Швеції, Норвегії, Німеччині, Польщі, Італії, США, Великобританії, Франції та в інших країнах. В Україні є законодавча прогалина щодо регулювання питання психологічного тиску на працівників. Обмеженість законодавчого поля, що надає працівнику у правовий спосіб здійснити захист від психологічного насильства, впливає на недостатню судову практику, адже працівники не мають впевненості у механізмах захисту їх прав. Тому доопрацювання та прийняття до розгляду законопроекту про захист від психологічного насильства може змінити наявну ситуацію на краще;

2. прийняття закону, який буде гарантувати право працівників на ефективний захист від мобінгу на робочому місці, дасть змогу привести національне законодавство у відповідність до положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) та забезпечить гідне ставлення до працівників завдяки впровадженню правових засобів захисту від морального переслідування на робочому місці, а також буде сприяти підтриманню психологічного та фізичного стану працівників, покращенню психологічного клімату та підвищенню продуктивності праці на підприємстві;

3. у проекті закону пропонується вважати *психологічним насильством на робочому місці* – рішення, дії чи бездіяльність з боку роботодавця та/або працівника (групи працівників), спрямовані проти працівника (групи працівників), що характеризуються створенням ворожої, принизливої або образливої робочої обстановки та метою або наслідком яких є порушення етичних норм, права на повагу до трудової честі та гідності, створення загрози професійній кар'єрі або стану здоров'я працівнику чи його близьким.

До того ж у даному нормативному акті, на нашу думку, слід передбачити серед іншого більшу юридичну відповідальність, визнати, що важливим доказом у доведенні психологічного насильства може бути аудіо- та відеофіксація. Водночас відеозапис має значні переваги серед інших засобів доказування, оскільки містить найбільш вірогідну, повну, наочну та переконливу фіксацію відповідних подій. Використання відеозапису під час розслідування факту психологічного насильства сприяє не лише розширенню, а й стабілізації доказової бази. Таким чином, наявність такого доказу, як відеозапис, сприятиме не лише підвищенню ефективності правозастосовної діяльності, але й посилить гарантії права учасників провадження на повне, справедливе та неупереджене розслідування й судовий розгляд. Обов'язкова згода фізичної особи на відеознімання, передбачена ст. 307 Цивільного кодексу України, у даному випадку не є обов'язковою. Прийняття спеціального закону про запобігання психологічному тиску на працівника може сприяти формуванню законодавчої основи та судової практики для унеможливлення цього виду зловживань.

Поряд із нормативним закріпленням поняття мобінгу та відповідальності за дане явище слід звернути особливу увагу на заходи, які можуть бути спрямовані на унеможливлення психологічного тиску на працівників, зокрема можливості створення комплексної довгострокової державної програми щодо визначення форм, методів і напрямів протидії мобінгу у трудовому колективі (із залученням юристів, фахівців у галузі менеджменту, психології тощо), ініціювання дослідження ситуації з мобінгом інституціями громадянського суспільства (профспілками, правозахисними організаціями) тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Гарашенко Л.П. Правове регулювання збо-рони мобінгу в законодавстві зарубіжних країн. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. 2016. № 3. С. 95–98.
2. Євдокимов В.О., Конотопцева Ю.В. Шляхи подолання мобінгу в управлінні персоналом державної служби. *Актуальні проблеми державного управління*. № 2 (42). 2012. С. 331–337.
3. Європейська соціальна хартія (переглянута): Міжнародний документ від 03.05.1996. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062. (дата звернення: 12.12.2018)
4. Качмар О.В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. № 14. 2016. С. 58–60.
5. Коляда Т.А. Мобінг у трудових (службово-трудо-вих) відносинах: до постановки проблеми. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 2. С. 265–273.
6. Конституція України : Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
7. Кошель В.І., Сав'юк Г.П., Дзундза Б.С. Основи охорони праці. Практичні заняття : навч.-метод. посібн. Івано-Франківськ : НАІР. 2014. 151 с.
8. Лещук Г.В. Соціальні аспекти проявів мобінгу у професійному середовищі. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Педагогіка. Соціальна робота»*. Випуск 1(38). 2016. с.165-167.
9. Пастухова Л.В. Європейський механізм забезпечення прав людини: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. ; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. Сімферополь : Таврія. 2009. 223 с.
10. Пояснювальна записка до Проекту Закону про внесення змін до деяких законів України (щодо запобігання мобінгу) від 25.07.2017 № 7005. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/GH5EL00A.html. (дата звернення: 26.06.2019)
11. Пояснювальна записка до Проекту Закону про забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці від 03.06.2014 № 4997. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/GG3UT00A.html. (дата звернення: 26.06.2019)
12. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу» від 01.03.2019 № 10118 URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/GH7T200A.html (дата звернення: 27.06.2019)
13. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України № 5207-VI від 06.09.2012. *Відомості Верховної Ради*. 2013. № 32. Ст. 412.
14. Про внесення змін до деяких законів України (щодо запобігання мобінгу) : Проект Закону від 25.07.2017 р. № 7005. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=7005&skl=9. (дата звернення: 26.06.2019)
15. Проект Закону Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу № 10118 від 01.03.2019. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65602 (дата звернення: 27.06.2019)
16. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо попередження та протидії мобінгу : Проект Закону 10118-1 від 18.03.2019 http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65695 (дата звернення: 27.06.2019)
17. Про забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці : Проект Закону від 03.06.2014 р № 4997. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=51182. (дата звернення: 19.12.2018)
18. Профілактика та запобігання мобінгу. *Сучасний журнал про безпеку*. Надзвичайна ситуація+. URL: <https://ns-plus.com.ua/2018/10/25/profilaktykاتا-zapobigannya-mobingu/>. (дата звернення: 25.06.2019)
19. Трюхан О.А. Захист працівників від мобінгу на робочому місці: теоретико-правовий аспект. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. № 4. 2017. С. 42–46.
20. Федорова Д.О. Застосування закордонного досвіду щодо протидії мобінгу у сфері праці в Україні. *Сучасні виклики українського права у контексті європейської інтеграції*. Бюлетень №1 (1) квітень 2016 р. С.95–98.
21. Федорова Д.О. Проблеми протидії мобінгу в трудових відносинах в Україні та шляхи їх вирішення. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. Випуск 2. Т. 2. 2015. С. 88–92.
22. Щетініна Л.В., Рудакова С.Г., Дробинська К.О. Мобінг : сутність та інституційні засади захисту працівників. *Проблеми економіки*. № 1 (35). 2018. С. 315–320.

Запара С.І., Виглазова М.В. ЗАХИСТ ВІД ПСИХОЛОГІЧНОГО НАСИЛЬСТВА НА РОБОЧОМУ МІСЦІ: НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД

У статті досліджується сутність соціального явища мобінгу, а також аналізуються і розглядаються види та причини виникнення мобінгу. Проведено аналіз нормативного врегулювання психологічного тиску в окремих країнах та вітчизняних законопроектів, щодо подолання та захисту від мобінгу. Зроблено висновки та пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання в даній сфері. Зокрема, встановлено, що на законодавчому рівні заборона мобінгу та його проявів запроваджена у Данії, Швеції, Норвегії, Німеччині, Польщі, Італії, США, Великобританії, Франції та в інших країнах. В Україні є законодавча прогалина щодо регулювання питання психологічного тиску на працівників. Обмеженість законодавчого поля, що надає працівнику у правовий спосіб здійснити захист від психологічного насильства впливає на недостатню судову практику, адже працівники не мають впевненості у механізмах захисту їх прав. Тому доопрацювання та прийняття до розгляду законопроекту про захист від психологічного насильства може змінити наявну ситуацію на краще.

Поряд з нормативним закріпленням поняття мобінгу та відповідальності за дане явище, слід звернути особливу увагу на заходи, які можуть бути спрямовані на унеможливлення психологічного тиску на працівників. В тому числі можливості створення комплексної довгострокової державної програми щодо визначення форм, методів і напрямів протидії мобінгу в трудовому колективі (із залученням юристів, фахівців у галузі менеджменту, психології тощо), ініціювання дослідження ситуації з мобінгом інституціями громадянського суспільства (профспілками, правозахисними організаціями) тощо.

Ключові слова: мобінг, психологічне насильство на робочому місці, моральне переслідування, психологічний тиск.

Zapara S.I., Vyglazova M.V. PROTECTION AGAINST PSYCHOLOGICAL VIOLENCE AT THE WORKPLACE: NATIONAL AND FOREIGN EXPERIENCE

The article investigates the essence of the social phenomenon of mobbing, as well as analyzes and examines the types and causes of the occurrence of mobbing. The analysis of the normative regulation of psychological pressure in certain countries and domestic bills on overcoming and protection against mobbing is carried out. Conclusions and suggestions on improving the legal regulation in this area are made. In particular, it has been established that at the legislative level, the prohibition of mobbing and manifestations has been introduced in Denmark, Sweden, Norway, Germany, Poland, Italy, the United States, Great Britain, France and other countries. In Ukraine, there is a legislative gap in regulating the issue of psychological pressure on employees. The limitation of the legislative field, which provides the employee with a legal remedy for protecting against psychological violence, affects insufficient legal practice, since workers have no confidence in the mechanisms to protect their rights. Therefore, the elaboration and adoption of a bill on protection from psychological violence can change the situation for the better.

The adoption of a law that will guarantee the right of workers to effective protection against mobbing in the workplace will allow national legislation to be brought into line with the provisions of the European Social Charter (revised) and will ensure decent treatment of employees through the introduction of legal remedies against moral prosecution in the workplace, and it will also help maintain the psychological and physical condition of workers, improve the psychological climate and increase productivity at the enterprise.

The draft law calls for psychological violence at the workplace to be considered a decision, action or inaction by the employer and / or employee (group of employees) against the employee (group of employees) who are characterized by the creation of a hostile, humiliating or abusive working environment and the purpose or effect which are violations of ethical norms, the right to respect for labor honor and dignity, the threat to a professional career or the health of the worker or his relatives. Also, in this article, according to the authors of the article, one should foresee, among other things, greater legal responsibility, to recognize that an important proof of psychological violence can be audio and video fixation.

Along with the normative attachment of the notion of mobbing and responsibility for this phenomenon, special attention should be paid to the measures that may be aimed at eliminating the psychological pressure on workers. Including the possibility of creating a comprehensive long-term state program for identifying the forms, methods and areas of counteraction to mobbing in the labor collective (with the involvement of lawyers, specialists in management, psychology, etc.), initiating a study of the situation with the mobbing of civil society institutions (trade unions, human rights organizations) etc.

Key words: mobbing, discrimination, psychological pressure, moral persecution.