

Микитюк В. О.

кандидат педагогічних наук, доцент
Державний біотехнологічний університет

Микитюк С. О.

кандидат педагогічних наук, доцент
Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди

МОБІНГ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Забезпечення дотримання трудових прав людини сприяє збереженню гідності, справедливості та підтримці гармонійних відносин між працівниками та роботодавцями. Одним із ключових аспектів трудових прав є гарантування працівникові належного ставлення з боку роботодавця, що визначено Європейською соціальною Хартією та ратифіковано Верховною Радою України у 2006 році. Порухення права на гідне ставлення, цілеспрямоване насильство, психологічний тиск або інші форми недопустимої поведінки в трудовому колективі, можуть мати серйозні наслідки для фізичного та психічного здоров'я працівника. Тому тема мобінгу як елемента порушення трудових прав людини продовжує бути актуальною і потребує подальшого розвитку стратегій запобігання та захисту від нього.

До питань мобінгу та європейської практики його регулювання зверталися такі науковці, як Кисельова О.І., Тимофеева Л.Ю., Трюхан О.А. [1], Адамчук О.В. та інші.

Проведене дослідження свідчить, що існують різні фактори, які впливають на умови праці працівника. Серед них можна виділити виробничі, санітарно-гігієнічні, інженерно-психологічні, естетичні та соціальні аспекти. Саме соціальний фактор охоплює відносини у трудовому колективі, стиль керівництва, місію і цілі підприємства, а також ступінь їх

відповідності інтересам працівника. Під впливом усіх цих факторів формується морально-психологічний клімат у колективі, порушення якого може завдати шкоди психологічному та моральному стану особи, вплинути на концентрацію уваги, призвести до безсоння, головних болів, роздратованості, депресії та, у крайньому випадку, створити серйозні проблеми зі здоров'ям, включаючи самогубство [2, с. 24].

Тому створення сприятливих умов праці у трудовому колективі, які забезпечують високу працездатність та збереження здоров'я людини, є основним завданням роботодавця.

Українське законодавство передбачає захист працівників від дискримінації, приниження гідності та іншої неприпустимої поведінки на робочому місці. Значною подією можна вважати внесення змін до трудового законодавства (2022 р.) про мобінг. Так, у Кодексі законів про працю закріплено, що мобінг (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність [ст 2-2 КЗпП України, 3]. Різновидом мобінгу (цькування) є “босінг”, коли ініціатором протиправних дій виступає роботодавець або керівник. “Босінг” здійснюється через психологічний та економічний тиск на працівника, вербальну агресію керівника чи роботодавця, яка виявляється відкрито у присутності інших членів колективу до працівника. Але, щоб кваліфікувати дії керівника як “босінг”, слід враховувати визначення і основні критерії закріплені ст. 2-2 КЗпП України.

Формами психологічного та економічного тиску, включаючи створення напруженої, ворожої або образливої атмосфери, таких як погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження та поведінка, що має загрозливий, залякуючий або принизливий характер, є першими засобами, які використовуються для виведення працівника з психологічної рівноваги. Ш. Арабі, відома авторка книги "Як вижити серед токсичних людей", яка сама пережила емоційне та жорстоке цькування, вказує на те, що наклепи - це зброя, яку використовують, щоб підірвати вашу підтримку і втрутитися у стосунки. Токсичні особи можуть поширювати слухи про вас, вигадувати історії, в яких ви є винуватцем, тоді як вони самі виступають у ролі жертви. Вони також можуть систематично, приховано і умисно провокувати вас, щоб використати ваші емоційні реакції як доказ вашої нестабільності [4, с. 118].

Також, до таких форм психологічного і економічного тиску, відносяться безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція, наприклад, не запрошення на зустрічі або наради, не повідомлення про важливі професійні події і не залучення працівника до участі в них, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення на робоче місце. Такі дії впливають на те, що працівник відчуває відокремлення або відчуження від інших членів колективу без обґрунтованих причин. Це може мати негативний вплив на самоповагу, емоційний стан і продуктивність працівника, а також на загальний морально-психологічний клімат в трудовому колективі.

Нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту, нерівна оплата за працю та безпідставне позбавлення працівника частини виплат також є частинами цього тиску [3]. Це може виникати через непрозорі критерії оцінювання, обмеження доступу до навчальних ресурсів або упередженість у прийнятті рішень про надання можливостей для професійного розвитку або спричинено упередженістю, дискримінацією

або недоліком прозорості у встановленні системи оплати праці. Безпідставне позбавлення працівника частини виплат передбачає ситуацію, коли працівник має право на певні виплати (наприклад, премії, бонуси або інші заохочення), але через безпідставні дії або рішення роботодавця (або керівника) він позбавляється цих вигод частково або повністю.

До цього ж відноситься необґрунтований нерівномірний розподіл навантаження та завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують однакову роботу [3]. Коли різні працівники, які виконують однакову або подібну роботу і мають однаковий рівень навичок та ефективності, отримують відмінні обов'язки та навантаження без обґрунтованих причин. Це може включати надання одній особі більш складних, важких або непопулярних завдань, тоді як інші отримують менш складні або престижні, незалежно від їхньої тривалості чи внеску в діяльність колективу; поступове зниження навантаження з “надуманим” обґрунтуванням або пропозиція зміни робочого місця, що супроводжується моральним тиском. Це створює відчуття несправедливості та незадоволення серед працівників, може призвести до нерівності у розвитку кар'єри та в оплаті праці, і загалом негативно впливає на робочий клімат та мотивацію працівників.

Слід зазначити, що у ситуації мобінгу працівник часто не сприймає провини іншої людини, а починає звинувачувати себе у всіх робочих негараздах. Він може відчувати небажання йти на роботу, і навіть коли звертається до лікаря з проблемами тиску, головного болю або емоційного виснаження, може не усвідомлювати, що це є наслідком мобінгу. Небезпечною є ситуація, коли працівник знаходиться в емоційно приниженому становищі та не намагається захистити себе.

Працівники, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися зі скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за

додержанням законодавства про працю та/або до суду [3]. Тому важливим у кожному випадку мобінгу є доведення факту його вчинення та представлення належних доказів працівником. Ці докази мають бути належними, достатніми та підтверджувати відповідний факт, включати інформацію про те, коли мобінг стався, його систематичність, умисел або бездіяльність винуватця, мету мобінгу (наприклад, звільнення, зміну умов праці або переведення, зменшення розміру оплати праці тощо) та його форму (психологічну або економічну, включаючи застосування засобів електронних комунікацій). При цьому, до суду слід подавати докази причинно-наслідкового зв'язку між діями кривдника та наслідками для працівника.

Відповідно до трудового законодавства, на роботодавця покладається обов'язок здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту [ст. 141 КЗпП]. Здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) [3].

Також працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець чинив мобінг (цькування) або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, яке набрало законної сили з отриманням вихідної допомоги у розмірі не менше тримісячного середнього заробітку. Працівник має право на відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я, причиною якого став мобінг у розмірі понесених витрат на лікування та на матеріальне відшкодування моральної шкоди.

Особи, винні у мобінгу, притягуються до адміністративної відповідальності у вигляді штрафу або громадських робіт [5].

Отже, мобінг, як елемент порушення трудових прав людини, представляє серйозну загрозу для працівників та робочого середовища загалом. Відсутність заходів для запобігання та врегулювання мобінгу може призвести до загострення конфліктів у колективі, погіршення робочого клімату, зниження продуктивності та збільшення текучості кадрів. Таким чином, важливо вживати ефективні заходи щодо попередження та виявлення випадків мобінгу, а також забезпечити належний захист та підтримку для постраждалих працівників.

Список використаних джерел:

1. Трюхан О.А. Захист працівників від мобінгу на робочому місці: теоретико-правовий аспект. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції № 4/2017. С. 42-46.
2. Микитюк С.О., Микитюк В.О. Правове регулювання психологічного аспекту умов праці. Право і суспільство № 6-2 частина 2/2020. С. 22-28.
3. Кодекс законів про працю України. Кодекс України від 10.12.1971. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
4. Арабі Ш. Як вижити серед токсичних людей? Гід для високочутливих. Пер. з англ. Н.Сліпенко. К.: АРТБУКС, 2023. 236 с.
5. Кодекс України про адміністративні правопорушення. Кодекс від 07.12.1984 № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>

Миронюк О. І.

кандидат юридичних наук

Чернівецький національний університет імені Ю. Федьковича

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНОГО НАСИЛЬСТВА

Гендерне насильство, явище, глибоко вкорінене в самій гендерній нерівності, залишається одним із найсерйозніших порушень прав людини у всьому світі. Цей злочин посягає на людську гідність, честь, особисту свободу та недоторканність, а також статеву самостійність людини. Найчастіше таке насильство проявляється у формі домашнього фізичного