

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.33216/2218-5461-2021-42-2-109-119>

ЩОДО ПИТАННЯ СТВОРЕННЯ ЗАБЕЗПЕЧУВАЛЬНИХ ТА ЗАХИСНИХ МЕХАНІЗМІВ ПРОТИДІЇ МОБІНГУ

Кудрявцев І.В.

ON ESTABLISHING ENFORCEMENT AND PROTECTION MECHANISMS AGAINST MOBBING

Kudriavtsev I.V.

У статті здійснено аналіз наукових думок у міждисциплінарному контексті у царині визначення мобінгу як негативного явища. На підставі дослідження чинного законодавства України встановлено відсутність закріплення поняття «мобінг», водночас акцентовано увагу на позитивних змінах у регулюванні питання. Так, автор акцентує увагу на важливих національних та міжнародних актах у цій царині, у тому числі, на Директиві Європейського Союзу від 27.10.2000 №2000/78/ЄС, яка встановлює рівність поводження у сфері праці та зайнятості, на Конвенції МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці та супровідної Рекомендації МОП № 206, які набули чинності 25 червня 2021 року. Дослідник також вказує на своєчасність та нагальність певних законодавчих ініціатив, які відзначають розуміння законодавця важливості питання щодо запобігання та протидії мобінгу, створення дієвих механізмів його протидії.

Ключові слова: мобінг, види мобінгу, систематичні цькування, психологічний тиск, вертикальний мобінг, горизонтальний мобінг, МОП, заходи щодо протидії мобінгу.

Постановка проблеми. Наразі Україна й увесь світ переживає особливий період, що характеризується посиленням впливом пандемії COVID-19 на економічні, соціальні, трудові та інші відносини. Це певною мірою збільшило напруженість у суспільстві та виявилось у соціально деструктивних явищах, у тому числі насильстві, що активно впливає на людські відносини та соціальні практики, й не тільки у площині сімейних відносин, а й у межах відносин трудових, де суб'єктами виступають працівник та роботодавець. Зазначимо, що сучасні загрози та виклики не тільки вплинули на соціально-трудова відносини, посилили їх трансформацію, гнучкість та динамізм, що є позитивними змінами на ринку

праці, а й змінили форми та види негативного соціального, психологічного й навіть фізичного впливу, порушень, у тому числі насильства. Відповідно, це вимагає швидкої та адекватної реакції держави у вигляді правового регулювання відносин та створення відповідних забезпечувальних та захисних механізмів для громадян, зокрема й у соціально-трудова сфері.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Необхідно зазначити, що дослідження питань мобінгу у правовій науці відносно новий напрям. Водночас ця проблема є предметом дослідження фахівців медицини та психіатрії, соціальної психології, соціології та ме-

неджменту, є широко відомою та висвітлюється в засобах масової інформації. Деякі науковці, зокрема, Ю.М. Гришина, Ю.Ю. Івчук, І.Я. Кисильов, Т.А. Коляда, Г.А. Капліна, Л.В. Котова, І.В. Лагутіна, Н. Ларченко, І.І. Шамшина, А.В. Шамшиєва, Ю.І. Юричка, О.М. Ярошенко звертались до окремих питань регулювання відносин та захисту від мобінгу та інших правових аспектів цієї проблеми. Аналіз наукових публікацій свідчить, що ступінь вивчення проблеми вітчизняними авторами не можна вважати достатнім і вона потребує подальших досліджень у частині визначення шляхів захисту від мобінгу, висвітлення питань правового регулювання та встановлення відповідальності за мобінг, як на національному, так і на міжнародному рівнях.

Метою статті є формування теоретичних висновків, практичних пропозицій щодо необхідності законодавчого закріплення права працівника на захист від мобінгу, вироблення механізмів ефективної реалізації працівниками права на підставі аналізу прогресивних думок у міждисциплінарному контексті, висновків вчених-правників та чинного законодавства України у цій царині. Відповідно до поставленої мети необхідно дослідити поняття «мобінг», виявити причини та способи та/або види здійснення мобінгу, дослідити європейський досвід запобігання такій формі насильства та перспективи національного регулювання у цій площині.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Вперше поняття «мобінг» у сучасному його розумінні було використано у 1978р. психіатром Х. Лейманом [1]. Раніше, у 1958 р. К. Лоренцом цей термін використовувався лише відносно агресивної поведінки окремих тварин щодо інших. Саме явище мобінгу у трудових відносинах було докладно описане Г. Леманном і А. Густафссоном в опублікованому в 1984 р. у «The National of Occupational Safety and Health» звіті щодо результатів дослідження, проведеного впродовж 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 проявляються в недоброзичливому (ворожому) ставленні до працівника його колег або керівників [2].

Х. Лейман оприлюднив результати свого монографічного дослідження «Мобінг, переслідування на роботі», де визначив поняття «мобінг» як психологічний тиск на робочому місці, що проявляється у цькуваннях, підсиджуванні, чварах, плітках, хамстві, інтригах, емоціональному насильстві, а також сексуальному домаганні [3].

Мобінг передбачає постійну негативну увагу або критику, ізоляцію особи від суспільних контактів, поширення неправдивої інформації» [4, С. 112-114.]. Т.А. Коляда вказує, «що згідно з термінологією Міжнародної організації праці, мобінг – це тривалий психологічний тиск на працівника з боку інших суб'єктів трудових відносин (роботодавця, трудового колективу або його частини, окремих працівників), що супроводжується перманентними негативними висловами, критикою на його адресу, штучною соціальною ізоляцією у межах організації, а також розповсюдженням свідомо неправдивої інформації [5, с.144]. Деякі вчені визначають мобінг як «психологічний тиск на працівника з боку інших суб'єктів трудових відносин (роботодавця або окремих працівників)» [6].

За статистикою, у країнах Західної Європи мобінгу зазнають майже 20% працівників [7]. Інші дослідження показують, що рівень мобінгу на робочому місці становить майже 50% у США, 4% в Італії та 5-10% в Європі. В Австралії за останні три роки повідомлення про знущання на робочому місці зросли на 70 % [8].

Міжнародна організація праці (МОП) під психічним терором на робочому місці розуміє «образливе, мстиве, жорстоке, злостиве або принизливе поводження 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» [4].

Якщо звернутися до етимології, термін «мобінг» похідний від англійського слова «mob» («натовп») і латинського виразу, що можна перекласти як «натовп, що бунтує».

Термін «мобінг» є загальним терміном, що описує кілька варіантів психологічної агресії на робочому місці. Х. Лейман визначив майже півсотні варіацій поведінки, типових для мобінгу: приховування необхідної інформації, соціальна ізоляція, наклеп, безперервна критика, поширення необґрунтованих чуток, висміювання, крики та лайка, телефонний терор, усні і письмові погрози, посягання на якість професійної і життєвої ситуації (не доручають відповідальних завдань, доручають беззмістовні завдання або такі, які виходять за межі можливостей суб'єкта, доручають постійно нові або принизливі завдання, доручають завдання які виходять за межі кваліфікаційних можливостей суб'єкта), посягання на здоров'я (примушують до виконання шкідливої для здоров'я роботи, погрожують застосуванням фізичного насилля) і т.д. [9].

Мобінг є систематичним цькуванням, психологічним терором, формою зниження авторитету, психологічного тиску шляхом застосування цькування співробітника у колективі, як правило, з метою його звільнення. Іноді мобінг також визначають, використовуючи поняття «конфлікт», з акцентом на тривалість його протікання.

За даними американської дослідницької компанії The Workplace Bullying & Trauma Institute (WBTI), наслідком мобінгу може

бути стрес (він з'являється в 76%), параноя (60%), головний біль (55%), почуття відстороненості (41%), сумніви, сором і почуття провини (38%). Крім того, цькування на роботі призводить до нічних кошмарів (у 49% людей), безсоння (71%) і неухважності (71%). До того ж в 28% випадків пресинг на робочому місці провокує зловживання алкоголем, сигаретами та медикаментами. І, за оцінками німецьких психіатрів, найбільш трагічним наслідком мобінгу є майже 10% самогубств в країні [10].

Зазначимо, що у науковій літературі поняття «мобінг» та «булінг» часто використовують як синоніми. У західній літературі класичним вважається визначення мобінгу, запропоноване С. Ейнерсеном, - «приниження, образи, соціальна ізоляція когось-будь або негативний вплив на здійснення будь-ким робочих завдань» [11, с. 15]. Термін булінг/мобінг застосовують відносно діяльності або процесів, що виявляються регулярно (щотижня) протягом певного періоду (приблизно шість місяців).

Найчастіше мобінг має на меті формування заниженої оцінки власних професійних навичок у працівника, у результаті існує можливість втрати здатності ефективного виконання своїх професійних функцій, або підпорядкування іншим його волі (приспосовування до ситуації), або поява психосоматичних чи психічних захворювань [12, с. 72].

Як зазначає І.В. Лагутіна, у системі соціально-трудових відносин мобінг має вертикальну або горизонтальну спрямованість [13, с. 134]. На її думку, горизонтальний мобінг є моральним переслідуванням на рівні одного структурного підрозділу або однієї професійної групи. Працівники структурного підрозділу тут виступають суб'єктами конфліктної взаємодії. Моральне переслідування розвиватиметься за схемою «працівник – працівник» або «група працівників – працівник». Вертикальний же мобінг є моральним переслідуванням за вертикаллю управління

персоналом. Агресію або невдоволення чи тиск або домагання, як правило, тривалий час проявляє саме роботодавець або безпосередній керівник [13, с. 134].

Наразі можна говорити про такі види мобінгу:

– вертикальний мобінг – вид психологічної агресії, що здійснюється у площині «керівник – трудовий колектив», може виявлятися у двох видах: колективному тискові на керівника з боку підлеглих або ж тискові керівника на весь колектив або окремого його члена (босінг);

– босінг (від англійського boss) – вид психологічної агресії, що полягає у зловживанні керівника владою, постійній, часто несправедливій критиці співробітників зі вказівкою на їх службову невідповідність;

– горизонтальний мобінг – це вид психологічної агресії, що полягає у колективному тискові на одного з колег, ігнорування та цькування його;

– булінг (від англійського bully – задирака, забіяка, хуліган) – вид психологічної агресії, що полягає у приниженні одного члена робочого колективу іншим;

– «сендвіч-мобінг» – вид психологічної агресії, що полягає у тискові на одного з працівників як із боку колег, так із боку керівника.

Мобінг може бути свідомий (навмисний) і неусвідомлений (стихийний).

Свідомий – це цілеспрямовані дії, що мають конкретну, чітко сформульовану мету: створити людині такі умови, щоб вона звільнилась з займаної посади. Неусвідомлений – нецілеспрямовані дії, за яких людина не усвідомлює того, що займається цькуванням і які є наслідком нетолерантного ставлення, постійного роздратування, що накопичується відносно когось із колег [14].

Мобінг може бути латентним і відкритим; індивідуальним і груповим; хронічним. Відкритий мобінг є крайнім ступенем, що ви-

являється у відкритих висміюваннях, знущаннях, образах, та інших діях, що принижують гідність людини. У випадку латентного мобінгу психологічний тиск відбувається у формі прихованої дії за принципом доведення людини до звільнення за власним бажанням через відсутність можливості пережити ізоляцію з боку колективу, відчуття інформаційного вакууму навкруги себе. Метою латентного мобінгу є створення атмосфери перебування на робочому місці нестерпною. Для більшості таке ставлення з боку колективу стає тяжким випробуванням, у зв'язку з чим людина, не витримуючи пресингу, пише заяву на звільнення [14].

Що стосується трудового законодавства деяких європейських держав (Польща, Франція, Швеція та ін.), відзначимо, що в деяких, поняття «мобінг» знайшло своє закріплення в нормативних актах, в деяких - розглядається як прояв дискримінації або як прояв психологічного насилля. В ряді європейських країнах до проблеми мобінгу відносяться як до проблеми забезпечення охорони праці [15, с.116].

Наразі, зважаючи на швидкий та тривалий перехід відносин, у тому числі й трудових, у дистанційну площину, спостерігаємо тенденції до активізації так званого дистанційного мобінгу або кібермобінгу - утиску, психологічного впливу й агресії через соціальні мережі, засоби електронної комунікації. Такий вид мобінгу також може бути як відкритим, так й мати латентні прояви, що ще раз вказує на небезпечність цього явища.

Крім того, слід вказати й на гендерний аспект цього питання. За результатами опитування workplacebullying.com щодо тих, хто вчиняє насильство, та тих, хто потерпає від нього на робочому місці, 70% осіб, які провокують насильство – чоловіки, а понад 60% потерпілих від мобінгу припадає на жіночу стать [8].

Водночас ще одним важливим аспектом



є психосоматичні й психологічні зміни особистісних характеристик людини, яка стала учасником мобінгу. Цікавою є точка зору С.О. Гаркавця на проблему ригідної особистості, якщо її застосувати до поведінки особи, яка вчиняє насильство [16].

Ригідність (твердість, неподатливість) має пряме відношення до психопатичної поведінки і характеризується такими особливостями, як егоцентризм, злісність, мстивість і агресивність... Такий тип поведінки пов'язаний з відсутністю співчуття та уваги до інших людей, їх проблем, потреб та прагнення задовольнити свої власні потреби та бажання, не зважаючи на потреби інших.

Ця риса, яка ще називається кісткою мислення, також може мати біологічне походження (Г. Айзенк). Ригідні особистості важко піддаються конструктивним трансформаціям. Ступінь, у якій поведінка людини піддається змінам за допомогою того чи іншого виду соціального впливу, головним чином визначається ступенем ригідності мислення людини. Тобто чим ригідніший індивід, тим важче вплинути на нього. Саме ригідні особистості важко піддаються конструктивним трансформаціям. Як зазначають практики, проблема ригідної особистості полягає ще й у тому, що вона має професійний вимір. Професії з вираженою стереотипизацією відносин, з низьким рівнем креативної активності, зниженою амплітудою автономності та ініціативи – середовище для формування ригідної акцентуації характеру... Про це необхідно пам'ятати представникам правоохоронних органів, державним службовцям, військовим та вчителям. На нашу думку, цей аспект можна застосувати й при аналізі причин появи мобінгу.

У свою чергу соціологи виокремлюють політичні, соціально-економічні та соціокультурні фактори, які впливають на поширеність і динаміку розвитку такого феномену; менеджери ж намагаються виявляти у його ди-

наміці саме організаційні аспекти; правознавці займаються розробкою юридичних підстав боротьби із негативними наслідками мобінгу на робочому місці [17].

Аналіз наукової думки та чинного законодавства дозволяє дійти певних висновків. Так, на сьогодні національне законодавство не має визначення «мобінгу» на законодавчому рівні, водночас є позитивні зрушення у нормативному регулюванні цього явища.

Про запровадження заходів щодо протидії мобінгу йдеться в Директиві Європейського Союзу № 89/391/ЄС від 12 червня 1989 року [18]. Саме ця Директива № 89/391/ЄС від 12 червня 1989 року та № 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року «Про загальну систему рівного поводження в сфері зайнятості й професійної діяльності» прямо встановлює необхідність забезпечення захисту здоров'я працівника на робочому місці, рівність поводження у сфері праці та зайнятості, визначаючи поведінку з метою принижуючої гідність людини або образливої обстановки як переслідування працівника, що прирівнюється до дискримінації трудових прав. Варто наголосити на необхідності імплементації цих норм до національного законодавства відповідно до ст. 424 Угоди про асоціацію між Україною. «Україна забезпечує поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, як зазначено у Додатку XL до цієї Угоди» [19, ст.424].

Слід виокремити, Директиву Європейського Союзу від 27.10.2000 №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 [20]. Саме на цю Директиву посилаються й автори проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу» (від

02.11.2020 № 4306) у пояснювальній записці [21].

Також слід вказати на зміст частини 2 статті 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої) (далі -ЄСХ(п)), яка передбачає право на гідне ставлення на роботі, зокрема, з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їх честі та гідності на роботі. Після ратифікації ЄСХ(п) у 2006р. Україна взяла 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 і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки роботодавців [22].

Якщо звернутися до ст. 5 Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI, то мобінг можна вважати утиском, тобто однією з форм дискримінації. На типові ознаки цього явища вказано у п.8 ст.1 вказаного Закону: систематичність (повторюваність) діяння; наявність сторін – кривдник, потерпілий (жертва мобінгу), спостерігачі (за наявності); дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких є заподіяння психічної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника, та/або спричинення соціальної ізоляції потерпілого, примушування до зміни місця роботи [23].

Важливими актами у цій царині є Конвенція МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці (далі- Конвенція МОП № 190) [24]та супровідна Рекомендація МОП № 206 [25], які набули чинності 25 червня 2021 року. Важливо вказати, що Конвенція МОП № 190 та Рекомендація МОП № 206 є першими міжнародними трудовими нормами, які забезпечують загальну основу для запобігання та викорінення насильства та домагань у сфері праці, включаючи гендерно-обумовлені насильство та домагання. Норма

статті 4 Конвенція МОП № 190 містить конкретне визнання права кожного на вільну від насильства та домагань сферу праці, та визначає обов'язок поважати та сприяти реалізації цього права.

Відповідно до статті 9 Конвенції МОП № 190 кожна держава повинна прийняти закони та нормативні акти, що вимагають від роботодавців вжиття відповідних заходів для запобігання насильству та домаганням у сфері праці, включаючи гендерне насильство та домагання, і зокрема: прийняти та впровадити політику на робочому місці щодо насильства та домагань; враховувати насильство та домагання та пов'язані з ними психосоціальні ризики при управлінні охороною праці.

У Рекомендації МОП № 206 визнано також важливість отримання та моніторинг даних щодо випадків мобінгу. Відповідно до п. 22 Рекомендації держави-члени МОП повинні докладати зусиль для збору і публікації статистичних даних із розбивкою за статтю, формою насильства і домагань та сектором економічної діяльності, а також за характеристиками груп, які перебувають у вразливому становищі. Це необхідно для обґрунтування і моніторингу політичних заходів реагування, спрямованих на запобігання насильству і домагань у сфері праці та на викорінення цих явищ. Однак варто зауважити, що наразі Україна поки не ратифікувала такі міжнародні договори.

Незважаючи на новаційність та захисну мету зазначеної Конвенції у сфері трудових відносин, ратифікація її державами триває не досить швидко, оскільки певні держави не готові взяти на себе зобов'язання, які покладаються Конвенцією на державу з метою захисту працюючих, водночас наголошуючи на власних засобах та механізмах захисту.

Водночас можна вказати на наявність декількох законодавчих спроб врегулювання та вироблення елементів механізму протидії мобінгу в Україні. Насамперед відзначимо

проекти законів, спрямовані на протидію мобінгу зокрема, проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу» №10118 (ініціатори О.В. Білозір, О.В. Співаковський, О.В. Ледовських, Р.М. Мацола та ін.) [26] та проект Закону України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу» № 4306 (ініціатори законопроекту: Ю.М. Гришина, С.Д. Гривко, Г.М. Третьякова та ін.) [21].

Законопроектом № 10118 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 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 стосовно інших учасників трудових відносин з метою приниження їх людської гідності за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи» [26].

Проект Закону України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу» № 4306 пропонує доповнити Кодекс новою статтею 173-5 такого змісту: «мобінг (цькування), тобто діяння учасників трудових відносин, які полягають у психологічному, 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 стосовно осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами або особами, які працюють за трудовим договором з фізичними особами стосовно інших

учасників трудових відносин з метою приниження їх людської гідності за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та/або примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи...» [21].

Вважаємо, що така законодавча ініціатива є своєчасною та нагальною, вказує на розуміння законодавцем важливості питання щодо запобігання та протидії мобінгу, створення дієвих механізмів його протидії.

Висновки. Підводячи підсумки, вважаємо, що мобінг є однією з форм дискримінації прав людини, зокрема, у трудовій сфері, яка виявляється через психологічне, економічне та інше насильство з метою приниження людської гідності підлеглих та найманих працівників з боку керівництва за певними ознаками (роботодавець-працівник), або моральне переслідування на рівні одного структурного підрозділу або однієї професійної групи (працівник-працівник) шляхом створення напруженої, ворожої, образливої атмосфери, яка позначаються на психічному стані людини й її здоров'ї та примушує учасника трудових відносин, у тому числі, зміни місця роботи шляхом звільнення.

На нашу думку, вирішення цієї комплексної проблеми можливо тільки шляхом об'єднання зусиль фахівців усіх сфер, правників, правоохоронців, психологів, соціологів, представників громадянського суспільства, громад. Водночас вирішення проблеми мобінгу полягає не лише у площині трудового права, але й адміністративного та кримінального шляхом встановлення системи відповідних норм – від дисциплінарної, адміністративної до кримінальної відповідальності.

У сфері трудового права важливу роль у запобіганні мобінгу належить роботодавцю та власне працівникам. Дотримання правил етичної поведінки на робочих місцях, створення атмосфери турботи про

співпрацівників, особливо в умовах сьогоднішнього прискорення пандемії та тенденцій до цифрової трансформації, переведення частини роботи у дистанційну площину, сприятиме запобіганню появі та проявам мобінгу. Водночас з метою запобігання горизонтального мобінгу, на нашу думку, слід розширити сферу застосування дисциплінарної відповідальності та передбачити її застосування за дії працівника, що є проявом мобінгу стосовно співпрацівників.

Література:

1. Leymann H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces / H. Leymann // *Violence and Victims*, Vol. 5, № 2, 1990. P. 120.
2. Пояснювальна записка до Проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65602
3. Leymann H. The Mobbing Encyclopaedia / H. Leymann [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.leymann.se/English/frame.html
4. Шамшиева А.В., Юричка Ю.И. Моббинг как форма проявления межличностного конфликта в организации / А.В. Шамшиева, Ю.И. Юричка // Психолого-педагогические проблемы личности и общества: м-лы межд. научно-практ. конф. (20.02.2014 года). Днепропетровск, 2014, С. 112-114
5. Коляда Т.А. Окремі аспекти правового запобігання мобінгу (буллінгу) персоналу: до постановки проблеми / Т.А. Коляда // Тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції, м. Харків, 22- 23 квітня, 2009 р. / За ред. В.В. Жернакова. – Харків: Національна юридична академія ім. Я. Мудрого, 2009. – С.144-146.
6. Котова Л.В. Проблеми правового статусу працівника як суб'єкта трудового права в умовах ринкових відносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Луганськ, 2009. – 24 с.
7. Мобінг як несприятливий соціальний фактор [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cpo.stu.cn.ua/Oksana/posibnik/530.html>
8. Правове регулювання мобінгу: національний та міжнародний досвід (частина 1) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://jurfem.com.ua/pravove-reguluvannya-mobingu-ch-1/>
9. Коробльова О.О. Характеристика стану дослідженості мобінгу як соціально-педагогічної проблеми /О.О. Коробльова // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді : зб. наук. праць. – 2012. – Вип. 16.
10. Бунтовская Л.Л. Использование методов психодиагностики для профилактики конфликтов в трудовом коллективе [Текст] / Л. Л. Бунтовская // Вісник Донецького національного університету. Серія Економіка і право. – 2012. – вип. 2.
11. Einarsen S., Hoel H., Zapf D., Cooper C. (ed.) *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice.* London: Taylor & Francis e-Library, 2004.
12. Kuć M. *Wiktymologia.* Warszawa: Wydawnictwo C. H. Beck, 2000. – 175 p.
13. Лагутіна І.В. Моббінг на робочому місці: правовий аспект. / І.В. Лагутіна // Актуальні проблеми держави і права. 2011. - Вип. 57.- С. 133-138.
14. Мобінг як несприятливий соціальний фактор [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cpo.stu.cn.ua/Oksana/posibnik/530.html>.
15. Киселёв И.Я. Сравнительное трудовое право стран развитой рыночной экономики / И.Я. Кисилев. – М.: Изд-во Академии труда и социальных отношений, 1995. – 210с.
16. Гаркавец С.О. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=3018444725060988&id=100006864704911
17. Батаева Е.В. Моббинг на рабочем месте (междисциплинарные аспекты изучения)/ Е.В. Батаева // Социологический журнал. 2016. Том 22. № 3. С. 49-66.
18. Директива Європейського Союзу № 89/391/ЄС від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text
19. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text
20. Директива Європейського Союзу від 27.10.2000 №2000/78/ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://online.budstandart.com.ua/catalog/doc-page.html?id_doc=67418
21. Проект Закону України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу» (від

02.11.2020 № 4306). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70300

22. Європейська соціальна Хартія (переглянута) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text

23. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

24. Конвенція МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці, червень 2019 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/gender/documents/publication/wcms_750459.pdf

25. Рекомендація МОП № 206, червень 2019 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/gender/documents/publication/wcms_750459.pdf

26. Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу» (від 01.03.2019 № 10118) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65602

References:

1. Leymann H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces / H. Leymann // *Violence and Victims*, Vol. 5, № 2, 1990. P. 120.

2. Poiasniuvalna zapyska do Proektu Zakonu Ukrainy «Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo protyidii mobinhu» [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65602

3. Leymann H. The Mobbing Encyclopaedia / H. Leymann [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: www.leymann.se/English/frame.html

4. Shamshyeva A.V., Yurychka Yu.Y. Mobbyn kak forma proiavlennia mezhlychnostnoho konfliktu v orhanyzatsyy / A.V. Shamshyeva, Yu.Y. Yurychka // *Psikhologo-pedahohycheskye problemy lychnosti y obshchestva: m-ly mezhhd. nauchno-prakt. konf.* (20.02.2014 hoda). Dnepropetrovsk, 2014, S. 112-114

5. Koliada T.A. Okremi aspekty pravovoho zapobihannia mobbinhu (bullinhu) personalu: do

postanovky problemy / T.A. Koliada // *Tezy dopovidei inaukovykh povidomlen uchasnykiv Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii*, m. Kharkiv, 22- 23 kvitnia, 2009 r. / Za red. V.V. Zhernakova. – Kharkiv: Natsionalna yurydychna akademiia im. Ya. Mudroho, 2009. – S.144-146.

6. Kotova L.V. Problemy pravovoho statusu pratsivnyka yak subiekta trudovoho prava v umovakh rynkovykh vidnosyn: avtoref. dys. ... kand. yuryd. nauk. Luhansk, 2009. – 24 s.

7. Mobinh yak nespriyatlyvyi sotsialnyi faktor [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <https://cpo.stu.cn.ua/Oksana/posibnik/530.html>

8. Pravove rehuliuвання mobinhu: natsionalnyi ta mizhnarodnyi dosvid (chastyna 1) [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://jurfem.com.ua/pravove-reguluvannya-mobingu-ch-1/>

9. Korablova O.O. Kharakterystyka stanu doslidzhenosti mobinhu yak sotsialno-pedahohichnoi problemy /O.O. Korablova // *Teoretyko-metodychni problemy vykhovannia ditei ta uchnivskoi molodi* : zb. nauk. prats. – 2012. – Vyp. 16.

10. Buntovskaia L.L. Yspolzovanye metodov psikhodyahnostyky dlia profylaktyky konfliktov v trudovom kollektive [Tekst] / L. L. Buntovskaia // *Visnyk Donetskoho natsionalnoho universytetu. Seriya Ekonomika i pravo.* – 2012. – vyp. 2.

11. Einarsen S., Hoel H., Zapf D., Cooper C. (ed.) *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice.* London: Taylor & Francis e-Library, 2004.

12. Kuć M. *Wiktymologia.* Warszawa: Wydawnictwo C. H. Beck, 2000. – 175 p.

13. Lahutina I.V. Mobbyn na robochomu misti: pravovy aspekt. / I.V. Lahutina // *Aktualni problemy derzhavy i prava.* 2011. - Vyp. 57.- S. 133-138.

14. Mobinh yak nespriyatlyvyi sotsialnyi faktor [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <https://cpo.stu.cn.ua/Oksana/posibnik/530.html>.

15. Kysel'ev Y.Ia. Sravnytelnoe trudovoe pravo stran razvytoi gymochnoi ekonomyy / Y.Ia. Kysylev. – M.: Yzd-vo Akademyy pratsi y sotsyalnykh vidnosyn, 1995. – 210s.

16. Harkavets S.O. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=3018444725060988&id=100006864704911

17. Bataeva E.V. Mobbyn na rabochem meste (mezhdystsyplynarnye aspekty uzucheniya)/ E.V. Bataeva // *Sotsyolohycheskyi zhurnal.* 2016. Tom 22. № 3. S. 49-66.

18. Dyrektyva Yevropeiskoho Soiuzu № № 89/391/EC vid 12 chervnia 1989 roku pro

zaprovadzhennia zakhodiv, poklykanykh zaokhochuvaty do pokrashchennia bezpeky ta okhorony zdorovia pratsivnykiv na roboti [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text

19. Uhoda pro asotsiatsiiu mizh Ukrainoiu, z odnii storony, ta Yevropeiskym Soiuzom, Yevropeiskym spivtovarystvom z atomnoi enerhii i yikhnimy derzhavamy-chlenamy, z inshoi storony [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text

20. Dyrektyva Yevropeiskoho Soiuzu vid 27.10.2000 №2000/78/IeS [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: http://online.budstandart.com.ua/catalog/doc-page.html?id_doc=67418

21. Proiekt Zakonu Ukrainy «Pro vnesennia zmin do Kodeksu Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia shchodo protydii mobinhu» (vid 02.11.2020 № 4306). [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70300

22. Yevropeiska sotsialna Khartiia (perehlianuta) [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text

23. Zakon Ukrainy «Pro zasady zapobihannia ta protydii dyskryminatsii v Ukraini» vid 06.09.2012 № 5207-VI [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

24. Konventsiiia MOP № 190 pro vykorinennia nasylstva ta domahan u sferi pratsi, cherven 2019 r. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_750459.pdf

25. Rekomendatsiia MOP № 206, cherven 2019 r. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_750459.pdf

26. Proiekt Zakonu Ukrainy «Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo protydii mobinhu» (vid 01.03.2019 № 10118) [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65602

Kudriavtsev I.V. - On establishing enforcement and protection mechanisms against mobbing-Article.

The article analyses scientific thoughts in an interdisciplinary context in the field of definition of mobbing as a negative phenomenon. On the basis of a study of the current legislation of Ukraine, the absence of the concept of "mobbing" is established, at the same time, attention is focused on the positive changes in the regulation of the issue. Thus the author focuses on important national and international acts in this field, including the European Union Directive No 2000/78/EU of 27.10.2000 establishing equality of treatment in employment and occupation, the ILO Convention No. 190 concerning the elimination of violence and harassment at the workplace and accompanying the ILO Recommendation No. 206, which entered into force on June 25, 2021. The researcher also points out the timeliness and urgency of certain legislative initiatives, noting the legislator's understanding of the importance of preventing and counteracting mobbing, creating effective mechanisms to counter it.

Keywords: *mobbing, types of mobbing, systematic harassment, psychological pressure, vertical mobbing, horizontal mobbing, the ILO, measures to counter mobbing.*

Кудрявцев И.В. - Об установлении правоприменительных и защитных механизмов от моббинга. – Статья.

В статье анализируются научные мысли в междисциплинарном контексте в области определения моббинга как негативного явления. На основе изучения действующего законодательства Украины установлено отсутствие понятия «моббинг», в то же время акцентировано внимание на положительных изменениях в регулировании вопроса. Таким образом, автор акцентирует внимание на важных национальных и международных актах в этой области, включая Директиву Европейского Союза № 2000/78/ЕС от 27.10.2000 г., устанавливающую равенство обращения в сфере труда и занятий, Конвенцию МОТ № 190 об искоренении насилия и домогательств на рабочем месте и сопутствующей Рекомендации МОТ № 206, вступившей в силу 25 июня 2021 г. Исследователь также указывает на своевременность и актуальность отдельных законодательных инициатив, отмечая понимание законодателем важности предотвращения и противодействия моббингу, создание эффективных механизмов противодействия этому.

Ключевые слова: моббинг, виды моббинга, систематическая травля, психологическое давление, вертикальный моббинг, горизонтальный моббинг, МОТ, меры противодействия моббингу.

Авторська довідка:

Кудрявцев Игорь Владимирович – к.ю.н., доцент кафедри правознавства СНУ ім. В. Даля, суддя Старобільського районного суду Луганської області. <https://orcid.org/0000-0003-3790-8752>.

Стаття надійшла до редакції 2 листопада 2021 р.