



Людмила Петрівна ГАРАЩЕНКО,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри права
Київського національного лінгвістичного університету,
L.P.Garashchenko@gmail.com

УДК 342.7:349.2

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАБОРОНИ МОБІНГУ В ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇНАХ

Досліджується теорія мобінгу, яка виникла в Європі, та законодавство деяких європейських країн про заборону психологічного тиску на робочому місці. Сформульовано висновок, що в європейських країнах захист гідності працівника під час трудової діяльності є такою ж важливою складовою, як і інші умови праці. Про важливість створення сприятливої психологічної атмосфери на робочому місці свідчить також те, що на рівні Європейського Союзу та в деяких європейських країнах створені спеціальні організації щодо запобігання будь-яких проявів психологічного тиску на робочому місці. Досвід європейських країн необхідно вивчати та запроваджувати в Україні з метою покращення умов праці працівників, у тому числі через створення комфортної психологічної атмосфери та розробки механізму відповідальності винних осіб.

Ключові слова: мобінг, булінг, психологічний тиск.

Значну частину свого життя людина проводить на роботі. Саме тому важливим є реалізація всіх прав працівників, передбачених трудовим законодавством. У сучасних умовах не всі права працівників реалізуються повною мірою. Така ситуація частково виникає через недосконалість трудового законодавства України, а саме в частині забезпечення права працівників на захист своєї гідності під час трудової діяльності. Однією з проблем у контексті реалізації працівником свого



права на гідність, тобто забезпечення умов, що сприяють нормальній трудовій активності, є проблеми психологічного тиску або мобінгу. Під мобінгом слід розуміти систематичне цькування, психологічний терор, форми зниження авторитету та психологічного тиску у вигляді цькування співробітника у колективі, зазвичай з метою його звільнення.

Мобінг — це соціальне явище, яке має безпосереднє відношення до трудової діяльності людини і застосовується в контексті морального і психологічного переслідування.

Поняття «мобінг» з'явилося в Україні порівняно недавно і на законодавчому рівні норми щодо заборони мобінгу відсутні. Вказаний феномен став предметом наукових досліджень та врегульований нормативними актами у багатьох країнах, у тому числі і в європейських. Тому дослідження законодавства цих країн у цій сфері стане науковим підґрунтям для вдосконалення трудового законодавства України в контексті захисту гідності працівника під час виконання ним трудової функції. Крім того, актуальність цього дослідження полягає в тому, щоб розробити дієвий механізм захисту працівників від різних проявів психологічного тиску на робочому місці.

Мета статті полягає в тому, щоб провести комплексне дослідження теорії психологічного насильства та відповідне втілення її ідей у законодавстві європейських країн, що проявляється в забороні мобінгу та обов'язку роботодавця вжити необхідних заходів із забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, відповідальності за порушення вказаних норм.

Перші дослідження явища мобінгу були здійснені вченим-етологом Конрадом Лоренцом [1] (доктор медицини, видатний австрійський зоолог і зоопсихолог, один із основоположників етології — науки, про поведінку тварин). У своїй книзі «Агресія» (1966 р.) вперше описав мобінг серед птахів і тварин, приписуючи його до інстинкту в боротьбі за виживання. На його думку, люди схильні до подібних вроджених імпульсів, але здатні тримати їх під раціональним контролем.

Згодом, у 70-х роках ХХ ст., швед Петер-Пауль Хайнеманн [2], який працював шкільним лікарем, написав книгу «Мобінг. Групове насильство серед дітей і дорослих», матеріалом для якої стали його спостереження за школярами. Цей термін він використав для позначення феномену нападу групи людей на особу, яка своєю поведінкою порушує соціальні норми.

У сучасному значенні термін «мобінг» був вперше використаний шведським лікарем і психологом Хайнцом Лейманом [3] у кінці 70-х років ХХ ст. Перші теоретичні розробки цього феномену знайшли свій розвиток у Швеції та Німеччині у 80-х роках минулого століття у сфері психології праці. Вчені, які працювали під керівництвом Хайнца Леймана, основоположником теорії мобінгу, вперше провели дослідження такого явища, як психологічне насильство щодо працівників на робочому місці у Швеції. Вчений виділив особливий тип поведінки, названий їм «мобінгом» (від англійського *mobbing*; іменник *mob* — зграя, набір, чернь; або дієслово *to mob* — грубо поводитися,



нападати, накидатися на кого-небудь) і охарактеризував мобінг як «психологічний терор» (тиск), що означає «систематичне, вороже і неетичне ставлення однієї або декількох осіб до іншої людини, переважно однієї, що призводить до її беззахисного чи беспорядного стану» [4, с. 119–126].

Спочатку роботи Х. Леймана викликали інтерес тільки в Північній Європі, і лише через деякий час на них звернули увагу і в країнах Центральної Європи. Поступово, завдяки різним публікаціям, переконливого опису конкретних випадків, відкритих дискусій та семінарів за участю консультантів з питань діяльності підприємств, а також завдяки інтересу з боку профспілок, громадських організацій і медичних кіл, тема мобінгу почала викликати інтерес у суспільстві.

В останні роки термін «мобінг» набув значного поширення. Мобінгу на робочому місці піддається сьогодні значна частина працездатного населення. Х. Лейман виділив 45 варіацій поведінки («методик» перетворення життя жертв мобінгу в нестерпне), типових для мобінгу. Ось основні з них: приховування необхідної інформації, соціальна ізоляція, наклеп, безперервна критика, поширення необґрунтованих чуток, висміювання, відмова від допомоги, шкідництво, крадіжки і підробки, інсценування, залякування, приниження людської гідності, використання акустичних (крики, шуми, дратівливі звуки), світлових, нюхових ефектів. У його монографії «Насильство на роботі» мобінг згадується поряд із такими злочинами, як вбивство, зґвалтування або пограбування. І хоча мобінг може здатися цілком нешкідливим порівняно з іншими проявами фізичного насильства, ефект, який він справляє на жертву, особливо якщо це триває досить довго, має таку руйнівну силу, що деякі люди думають про те, щоб покінчити життя самогубством.

Протягом декількох років проблема психологічного тиску на робочому місці також знайшла широке відлуння по всій Європі і за межами континенту: дискусії з цього питання розгорнулися у Франції, Англії, Італії, Швейцарії та Іспанії, США, Канаді, Австралії, Новій Зеландії, Південній Африці, Японії.

Слід зауважити, що представники теорії мобінгу є майже в кожній країні Європи. В Англії, наприклад, це Тім Філд [5], який свою теорію називає булінг на робочому місці (*bullying at work-place*). Вперше для позначення цього явища його використовував англійський журналіст Ендрю Адамс у 1990 році. Тоді і з'явилось словосполучення «булінг на робочому місці» (тиск на робочому місці). В інших європейських країнах зазвичай використовують слово мобінг.

У Франції ця проблема набула актуальності у 90-х роках ХХ ст. Так, у 1998 році вийшла окрема монографія відомого психолога Марії-Франс Хіріган, яка, власне, і застосовує термін «психологічний тиск» саме у трудових відносинах [6, с. 252].

У кінці 90-х років у Франції розгорнулися дискусії з обговорення доцільності внесення до Трудового кодексу Франції поняття «психічне здоров'я». У цьому контексті навіть було запропоновано два



законопроекти: Джоржа Хейджса у 1999 році та Роланда Музе у 2000 році. Прийнятий 17 січня 2002 р. Закон про соціальну модернізацію (*Social Modernization Act*) започаткував формування правового підґрунтя у боротьбі з психологічним тиском на роботі. Законом було запроваджено низку законодавчих положень щодо «психологічного» або «морального» тиску (*le harcèlement moral*) [7, р. 86]. Він став правовою основою для забезпечення звернення для працівників, які постраждали від психологічного тиску з боку їх роботодавців.

Проблема мобінгу стала не тільки предметом наукових дискусій. Європейські країни поступово почали вживати заходів щодо заборони мобінгу на законодавчому рівні.

Про небезпеку негативного впливу робочого середовища на здоров'я людини вперше наголосили у скандинавських країнах: Данії (1975 р.), Швеції та Норвегії — з 1977 року [8]. Першою країною, де на законодавчому рівні було заборонено жорстоке ставлення на роботі, стала Швеція, де 21 вересня 1993 р. був прийнятий окремий нормативний акт, спрямований на боротьбу з мобінгом на робочому місці (набув чинності 31 березня 1994 року) [9].

У параграфі першому вказаного нормативного акта визначено правову дефініцію мобінгу, яка включає різні форми негативної поведінки до працівника з боку роботодавця або його представників. Серед таких форм виділено залякування, психологічне насильство, соціальне відчуження, домагання, включаючи й сексуальні.

У Норвегії, на відміну від Швеції, не було прийнято спеціального нормативного акта щодо заборони мобінгу. Існуюче законодавство було удосконалене шляхом внесення змін до нього, а саме до Закону про захист робочого середовища, який був прийнятий ще у 1977 році. Так, 24 червня 1994 р. було включено окрему статтю (п. 41) [10]. Стаття 12 вказаного нормативного акта наголошує на тому, що працівники не повинні підлягати впливу несприятливих фізичних або психічних факторів та не повинні зазнавати переслідувань або підпадати під інший негативний вплив. Вказується також на те, що робота повинна бути організована таким чином, щоб не принижувати гідність працівника.

Заборона мобінгу запроваджена також у Франції. Згідно зі ст. L.1152-1 Трудового кодексу Франції «жоден працівник не повинен страждати через численні випадки психологічного тиску проти нього, які спрямовані на погіршення умов праці та можуть порушувати його права і гідність та негативно впливати на його фізичне та психічне здоров'я або перешкоджати його професійному майбутньому» [11].

Трудовий кодекс Франції містить також й інші норми щодо запобігання психологічного тиску, а саме ст. L.1152-2, згідно з якою роботодавець повинен вжити всіх необхідних заходів для запобігання поведінки знущань, ст. L.4121-1, яка закріплює обов'язок роботодавця вжити необхідних заходів із забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників.



Ці заходи включають:

- 1) профілактику професійних ризиків і напруги на робочому місці;
- 2) інформаційні та навчальні заходи;
- 3) проведення організаційних та інших заходів.

Роботодавець повинен забезпечити адаптацію цих заходів з метою врахування мінливих обставин і спрямованих на поліпшення існуючих ситуацій. Здійснення низки профілактичних заходів роботодавцем щодо запобігання психологічного тиску та конкретизація профілактичних принципів визначені у ст. L.4121-2 Трудового кодексу Франції.

У Німеччині відсутній окремий нормативний акт, присвячений забороні мобінгу або психологічного переслідування працівників, відсутнє також законодавче визначення мобінгу. Однак окремі нормативні акти тим чи іншим чином регулюють це питання. Так, Конституція Німеччини закріплює право на захист честі, гідності, здоров'я громадян. Цивільний кодекс Німеччини та трудове законодавство Німеччини спрямоване на запобігання дискримінації на робочих місцях і забезпечення здоров'я і безпеки для всіх працівників (Закон про рівне ставлення від 14 серпня 2006 р. [12], Закон щодо охорони здоров'я та безпеки працівників від 7 серпня 1996 р. [13] та нормативний акт, який є базовим у регулюванні трудових відносин між працівниками та роботодавцями в Німеччині, затверджений у 2001 році [14]). Крім того, багато підприємств Німеччини на рівні локального регулювання встановлюють правила щодо запобігання мобінгу та боротьби зі стресами на роботі.

У правовій системі Італії захист від мобінгу передбачено різними нормативними актами. Першим таким актом є Конституція Італії, де у ст. 32 закріплено право на захист здоров'я як одне з основних прав людини. Стаття 35 Конституції Італії захищає працю у всіх її формах і проявах. Здійснення приватної господарської діяльності не повинне суперечити суспільним потребам та не повинно шкодити безпеці, свободі та людській гідності.

В Італії терміном «мобінг» позначаються явища психологічного тиску, погане ставлення, вербальна агресія. Вживається також терміни «психологічний тиск» та «психологічний тероризм». У цій країні захист працівника від мобінгу будується на широкому судовому тлумаченні необхідності захисту особистості працівника (ст. 2087 Цивільного кодексу Італії) [15]. Мета боротьби з мобінгом — це забезпечення захисту гідності працівника. Ще в 1989 році судовою практикою була встановлена фундаментальна можливість обмеження прав роботодавця для захисту гідності працівника. Італійські суди досить часто розглядають позови про мобінг. За шість місяців 2013 року вказане поняття було використано у 24 рішеннях Касаційного суду Італії. При цьому поняття «мобінг» формулюється судами по-різному. Наприклад, у одному з рішень суду Генуї мобінгом вважається навмисна ворожа тривала поведінка роботодавця або керівника стосовно працівника, яка є не сумісною з трудовими відносинами, спрямована на тиск або переслідування працівника, що негативно впливає на його психічне і



фізичне здоров'я. Як правило, оскаржується поведінка саме роботодавця або його представника. У випадках, коли оскаржується поведінка колег, відповідальність покладається на роботодавця на підставі загальної норми про відповідальність за дії своїх працівників (ст. 2049 Цивільного кодексу Італії) або на підставі порушення правил про забезпечення охорони праці у випадках, коли роботодавець не вжив заходів для захисту працівника від переслідування колег. Аналіз судової практики дозволяє зробити висновок про те, що італійські суди під мобінгом розуміють протизаконну поведінку, яка відповідає таким ознакам: наміри ворожої поведінки, повторюваність образливих дій, спрямованість на переслідування працівника, шкідливий вплив на його психічне і фізичне здоров'я як результат, наявність причинного зв'язку між шкодою, яка заподіяна здоров'ю працівника, та незаконною поведінкою. Головна особливість італійського підходу до захисту працівника від мобінгу полягає в тому, що в таких справах працівник повинен довести факти, що свідчать про домагання, шкоду здоров'ю і причинний зв'язок між ними.

Суттєвою особливістю є те, що в деяких європейських країнах створені окремі організації для боротьби з мобінгом. Так, у Німеччині 12 грудня 1995 р. була створена Асоціація по боротьбі з психосоціальним стресом і мобінгом (*Gesellschaft gegen psychosozialen Streß und Mobbing e.V.*) [16]. Згідно з позицією цієї організації мобінг означає знущання, конфлікт на робочому місці, який здійснюється у прямій або в опосередкованій формі протягом тривалого періоду, тобто систематично.

В Італії така асоціація була створена у 1996 році [17]. Головною метою такої організації є:

- а) сприяння, підтримка і координація наукових досліджень, консультаційних досліджень, публікацій і семінарів по темі мобінгу;
- б) підвищення обізнаності, тобто інформаційні послуги;
- в) профілактика, догляд та фізична і психологічна реабілітація особам, постраждалим від мобінгу як у соціальному, так і професійному середовищі, у тому числі проходження стаціонарного лікування.

На рівні Європейського Союзу досі не прийнято нормативного акта, спрямованого на заборону мобінгу. Разом з тим ціла низка директив мають опосередковане відношення до цього явища, оскільки спрямовані на охорону здоров'я та безпеку працівників, присвячені забезпеченню умов праці, поваги людської гідності. Серед таких актів необхідно відмітити Директиву 76/207/ЄЕС Ради від 9 лютого 1976 р. про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок з питань працевлаштування, професійної підготовки, професійного зростання та умов праці, Директиву № 89/391/ЄЕС Ради щодо запровадження заходів заохочення поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників на робочому місці, Рекомендація комісії 92/131/ЄЕС від 27 листопада 1991 р. про захист гідності чоловіків і жінок на роботі, Директиву 2006/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 5 липня 2006 р. про реалізацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення з



чоловіками і жінками в питаннях зайнятості та професійної діяльності й інші директиви ЄС [18, с. 181–188].

Таким чином, теоретична та правова база захисту працівника від мобінгу в європейських країнах має давню історію. За цей час були проведені наукові дослідження, спочатку це були представники медицини та психології, зокрема психології праці, а з часом, коли в багатьох європейських країнах була сформована законодавча база, спрямована, головним чином, на заборону мобінгу на робочому місці, проблемами мобінгу почали опікуватися і юристи.

Головною рисою законодавства країн, що досліджувались, є захист гідності працівника, профілактика і захист від стресу і психологічного тиску.

Необхідно відмітити, що в Європі дуже велике значення приділяється проблемам мобінгу, адже саме на роботі людина проводить багато часу. Тому будь-який постійний психологічний терор, емоційний стрес, цькування на робочому місці протягом навіть короткого періоду часу залишають негативний відбиток у людській психіці, а при тривалому впливі переходять у реальні фізичні захворювання і можуть закінчуватися трагічно. У 1998 році Міжнародна організація праці поставила мобінг на один щабель поруч із зґвалтуванням і вбивством, що ще раз підкреслює руйнівні, негативні наслідки мобінгу для людини.

Досвід європейських країн необхідно вивчати та використовувати в Україні з метою покращення умов праці працівників, у тому числі через створення комфортної психологічної атмосфери та захист гідності працівника.

Список використаних джерел

1. *Лоренц, К.* Агрессия (так называемое «зло») [Текст] / Конрад Лоренц. — пер. с нем. — М. : Прогресс, Универс, 1994. — 272 с.
2. *Heinemann, P. P.* Mobbing-Gruppväld bland barn och vuxna [Text] / Peter Heinemann. — Stockholm : Natur & Kultur, 1972. — 192 p.
3. *Leymann, H.* Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann [Text] / Heinz Leymann. — Rowohlt, 1993. — 192 s.
4. *Leymann, H.* Mobbing and psychological terror at workplaces [Text] / H. Leymann // Violence and Victims. — 1990. — № 5 (2). — Pp. 119–126.
5. *Field, T.* Bully in sight How to predict, resist, challenge and combat workplace bullying Overcoming the silence and denial by which abuse thrives [Text] / Tim Field. — Great Britain, Success Unlimited. — 358 p.
6. *Hirigoyen, M.-F.* Le Harcèlement Moral : la violence perverse au quotidien [Text] / Marie-France Hirigoyen. — La Découverte et Syros, 1998. — 252 p. — Coll. Pocket.
7. *Despax, M.* Labour Law in France [Text] / Michel Despax, Jacques Rojot, Jean-Pierre Laborde. — Kluwer Law International, 2011. — 354 p.
8. *Guerrero, M. I. S.* The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation [Electronic Resource] / Maria Isabel S. Guerrero // Boston College International and Comparative Law Review, Vol. 27, Issue 2. Interrelationships: International Economic Law and Developing Countries, Pp. 477–500 ; Boston College Law School. —



URL : <http://lawdigitalcommons.bc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1135&context=iclr>.

9. Kränkande särbehandling i arbetslivet / Arbetarskyddsstyrelsens Författningssamling, AFS 1993:17, Utkom från trycket den 26 oktober 1993, beslutad den 21 september 1993 [Elektronisk Resurs] / Arbetsmiljöverket. — URL : <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/krankande-sarbehandling-i-arbetslivet-foreskrifter-afs1993-17.pdf>.
10. Act No. 4 of 4 February 1977 respecting workers' protection and the working environment, as amended to Act No. 2 of 6 January 1995 [Electronic Resource] / International Labour Organization. — URL : <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/13291/64814/E95NOR01.htm>.
11. Code du travail. Version consolidée au 10 août 2016 [Ressource Electronique] / Légifrance. — URL : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900818&cidTexte=LEGITEXT000006072050>.
12. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist [Elektronische Ressource] / Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. — URL : <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf>.
13. Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), das durch Artikel 427 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist [Elektronische Ressource] / Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. — URL : <http://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/BJNR124610996.html>.
14. Works Constitution Act as promulgated by the Act of 25 September 2001, Federal Law Gazette (Bundesgesetzblatt), Part I, p. 2518, last amended by Art 9 Law of the July 29, 2009 (Bundesgesetzblatt, Part I, p. 2424) [Elektronische Ressource] / Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. — URL : http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/englisch_betrvg.html.
15. Il Codice civile italiano [Risorsa Elettronica] / Dipartimento Facoltà di Giurisprudenza. — URL : http://www.jus.unitn.it/cardozo/obiter_dictum/codciv/Lib5.htm.
16. Gesellschaft gegen psychosozialen Streß und mobbing e.V. [Elektronische Ressource] / VPSM. — URL : <http://www.vpsm.de>.
17. Associazione Italiana contro Mobbing e stress psico-sociale [Risorsa Elettronica] / Prima — Associazione italiana contro mobbing e stress psico-sociale. — URL : http://www.mobbing-prima.it/chi_siamo-associazione.html.
18. *Гаращенко, Л. П.* Мобінг у європейському законодавстві [Текст] / Л. П. Гаращенко // Юридичні факти в системі правового регулювання : зб. наук. пр. [Матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 26 листопада 2015 р.] / за заг. ред. Н. М. Пархоменко, М. М. Шумила, І. О. Ізарової. — К. : Дакор, 2015. — С. 181–187.

Надійшла до редакції 02.08.2016



Гаращенко Л. П. Теоретико-правовые основания запрета моббинга в европейских странах

Исследуется теория моббинга, которая возникла в Европе, и законодательство некоторых европейских стран о запрете психологического давления на рабочем месте. Делается вывод о том, что в европейских странах защита достоинства работника во время трудовой деятельности является такой же важной составляющей, как и другие условия труда. О важности создания благоприятной психологической атмосферы на рабочем месте свидетельствует также то, что на уровне Европейского Союза и в некоторых европейских странах созданы специальные организации по предотвращению любых проявлений психологического давления на рабочем месте. Опыт европейских стран необходимо изучать и внедрять в Украине с целью улучшения условий труда работников, в том числе через создание комфортной психологической атмосферы и разработки механизма ответственности виновных лиц.

Ключевые слова: моббинг, буллинг, психологическое давление.

Garashchenko, L. P. Theoretical and Legal Basis of the Ban of Mobbing in European Countries

The article examines the theory of mobbing, which originated in Europe, and some European legislation banning psychological pressure in the workplace. The author concludes that in European countries the protection of the employee's dignity during the course of employment is as important as other conditions of work. Special organizations to prevent any form of psychological pressure in the workplace were set up at the European Union level and in some European countries that also proves importance of creating a favourable psychological atmosphere at work. The experience of European countries should be studied and implemented in Ukraine to improve working conditions for employees, including through creating a comfortable psychological atmosphere and developing mechanism of accountability of guilty persons.

Keywords: mobbing, bullying, psychological pressure.

