ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПРАЦІВНИКІВ ВІД МОБІНГУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ: НАЦІОНАЛЬНІ ТА МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ

Олексій Сергійович БУКІН,

аспірант Харківського національног
університету внутрішніх справ

Мобінг, або психологічне насильство на робочому місці, є поширеною проблемою в сучасному суспільстві, що загрожує психічному та фізичному здоров'ю працівників. В умовах глобалізації та інтернаціоналізації трудових відносин питання захисту працівників від мобінгу набуває все більшої актуальності, оскільки вимагає уніфікації підходів на національному та міжнародному рівнях. Уряди багатьох країн, а також міжнародні організації намагаються розробити ефективні механізми захисту працівників від таких дій, включаючи закони та інституційні механізми. Важливо розглянути національні та міжнародні стандарти, що регламентують цю проблему, аби зрозуміти, яким чином правове регулювання може допомогти у вирішенні питання мобінгу на робочих місцях. Метою цієї доповіді є аналіз правових аспектів захисту працівників від мобінгу, з акцентом на порівнянні національних і міжнародних стандартів та оцінці їх ефективності.

Правові аспекти захисту працівників від мобінгу охоплюють широкий спектр законодавчих норм, що регулюють питання дискримінації, захисту гідності та права на безпечні умови праці. На міжнародному рівні основним інструментом є Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) №190 «Про викорінення насильства і домагань у сфері праці». Вона визначає насильство та домагання як дії, що порушують права працівників на гідність, здоров'я та безпеку, а також покладає обов'язок на країни-учасниці забезпечувати відповідні законодавчі заходи для їх попередження. Конвенція акцентує на необхідності захисту не лише фізичних, а й психічних аспектів здоров'я працівників. Це важливо в контексті мобінгу, який часто проявляється у формі психологічного тиску та цькування В Україні правове регулювання захисту працівників від мобінгу поки що залишається на етапі формування. Законодавство про працю не містить прямого визначення та заборони мобінгу, однак окремі аспекти захисту прав працівників можна знайти у законах «Про охорону праці», «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» та КЗпП України[1]. На практиці питання захисту працівників від мобінгу часто розглядаються в контексті трудових спорів, де важливу роль відіграє судова практика. Проте відсутність чіткого правового регулювання створює правову невизначеність, що ускладнює захист працівників від такого виду насильства. Національні підходи до регулювання мобінгу значно різняться в залежності від країни. Наприклад, у скандинавських країнах, таких як Швеція та Норвегія, законодавство прямо забороняє мобінг і передбачає заходи для запобігання йому на рівні підприємств. У цих країнах роботодавці зобов'язані створювати безпечне та психологічно комфортне робоче середовище, а також проводити регулярні

© Букін О. С., 2021

оцінки ризиків мобінгу. Подібні положення також існують у Франції, де мобінг розглядається як кримінальний злочин і передбачає серйозну відповідальність для роботодавців. Це відрізняється від практики в Україні, де мобінг здебільшого не є предметом окремого правового регулювання, а його прояви часто розглядаються у рамках загальних положень трудового права.

Міжнародні стандарти, такі як рекомендації Європейського Союзу, також надають важливі вказівки для країн-членів щодо захисту працівників від мобінгу. Європейська комісія у своїх рекомендаціях наголошує на необхідності запровадження політик нульової толерантності до мобінгу, що повинні бути впроваджені на рівні підприємств та організацій. Крім того, Європейський суд з прав людини (ЄСПЛ) у своїй практиці неодноразово визнавав мобінг порушенням права на приватне життя та гідність, що закріплено у Європейській конвенції з прав людини. Це додає додатковий вимір до розуміння мобінгу як правопорушення та підкреслює значення міжнародних стандартів у захисті працівників. Успішна реалізація національних та міжнародних стандартів вимагає активної участі як державних органів, так і роботодавців. Державні органи повинні забезпечувати належний моніторинг дотримання законодавства про захист працівників, тоді як роботодавці мають розробляти внутрішні політики та процедури для запобігання мобінгу на робочому місці. Важливим аспектом є навчання та підвищення обізнаності працівників про їхні права та механізми захисту від мобінгу, що дозволяє створити середовище, де працівники відчувають себе захищеними та підтриманими у випадку психологічного насильства. Особливе значення має аналіз практики судів, які розглядають справи про мобінг[2]. Судові рішення часто визначають тенденції у правозастосуванні та допомагають сформувати чіткіше розуміння правових норм. У країнах, де законодавство щодо мобінгу є розвиненим, судова практика відіграє важливу роль у тлумаченні норм та забезпеченні захисту працівників. Наприклад, суди часто розглядають психологічний стан потерпілого як ключовий фактор у визначенні наявності мобінгу, що допомагає встановити зв'язок між діями роботодавця та наслідками для працівника. Такий підхід сприяє створенню більш ефективної системи захисту, де судові рішення доповнюють та уточнюють законодавчі норми. Важливо зазначити, що на міжнародному рівні мобінг все ще залишається темою для обговорення та вдосконалення. Багато країн лише починають розробляти власні правові механізми для боротьби з цією проблемою, орієнтуючись на міжнародний досвід та рекомендації[3]. Це відкриває можливості для взаємного обміну досвідом між країнами та впровадження ефективних практик у сфері захисту працівників від мобінгу. У цьому контексті міжнародна співпраця стає важливою складовою розвитку національних підходів до боротьби з мобінгом.

Зважаючи на актуальність проблеми мобінгу та необхідність забезпечення ефективного захисту працівників, можна зробити висновок про важливість як національних, так і міжнародних стандартів у цій сфері. Впровадження чітких правових норм, що регулюють питання мобінгу, є необхідним для створення безпечного та справедливого робочого середовища. Міжнародні стандарти, такі як Конвенція МОП №190 та рекомендації ЄС,

© Букін О. С., 2021

надають важливі орієнтири для держав у процесі розробки національного законодавства. Водночас важливу роль відіграє забезпечення належної правозастосовної практики, що сприяє ефективному захисту прав працівників та запобіганню порушенням їхніх прав на робочому місці.

Список використаних джерел:

1. Гончарук В. В. Протидія мобінгу в трудових правовідносинах. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ.* 2020. № 3 (90). С. 70-77.DOI:https://doi.org/10.32631/v.2020.3.07 .

2. Казанчук І. Д. Правові засади забезпечення прав людини правоохоронними органами за вчинення «мобінгу» – крок до імплементації європейських норм в адміністративне законодавство України. *Сучасна європейська поліцеїстика та можливості її використання в діяльності національної поліції України.* МВС України. Харків : ХНУВС. 2019. С. 116-118.

3. Сорочан Д. А. Булінг як прояв протиправної поведінки. *Харківський національний університет внутрішніх справ: 25 років досвіду та погляд у майбутнє (1994–2019 рр).* МВС України. Харків. 2019. С. 445-447.

© Букін О. С., 2021