

1. Кудрявцев І. В. ЩОДО ПИТАННЯ СТВОРЕННЯ ЗАБЕЗПЕЧУВАЛЬНИХ ТА ЗАХИСНИХ МЕХАНІЗМІВ ПРОТИДІЇ МОБІНГУ //Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2021. №. 42. С. 109-119.

2. Лопушняк Г. С. Принципи формування та реалізації державної соціальної політики //Актуальні проблеми державного управління. 2010. №. 1. С. 75-84.

Колеснік Тетяна

*доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри цивільного трудового
права та права соціального забезпечення*

Донецького державного університету внутрішніх справ

Мобінг у трудових відносинах: виклики сьогодення

В умовах сьогодення захист соціально-трудова прав зумовлений як новими викликами в соціально-економічній сфері нашої держави, так і неспинним реформуванням трудового законодавства, адже розбудова та розвиток правової соціальної держави неможливі без удосконалення юридичних гарантій здійснення трудових прав працівників та форм їх захисту. Безумовно, ефективний захист прав, свобод та законних інтересів працівників і роботодавців є важливим напрямом реалізації державної політики, оскільки право на працю визнається одним із пріоритетних соціально-економічних прав людини, які закріплені на національному та міжнародному рівнях.

Слід зауважити, що антимобінгова юридична конструкція в межах міжнародних трудоправових стандартів спочатку розглядалася як елемент правового захисту гідності працівника під час трудової діяльності, але потім, завдяки ініціативам міжнародних організацій, протидія мобінгу стала сприйматися як один із найважливіших напрямів забезпечення професійної безпеки та здоров'я працівників [1, с. 141]. Важливим кроком у сфері захисту трудових прав працівників на національному рівні стало набуття чинності закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) (далі – Закон № 2759), що доповнює Кодекс законів про працю України [2] новою статтею 2² – про заборону мобінгу (цькування).

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.

Окреслені форми мобінгу дають можливість виокремити основні види мобінгу з якими безпеосередньо може зіткнутися працівник. В свою чергу різновидом мобінгу, що є характерним для управлінської діяльності, є мобінг серед колег – це горизонтальний мобінг. Цей вид мобінгу полягає в колективному тиску на одного з колег, цькуванні та ігноруванні, тобто такий вид мобінгу є всередині трудового колективу, на рівні професійної групи [3, с. 285]. Також виділяють вертикальний мобінг, який являє собою

моральне переслідування за вертикаллю управління персоналом, як правило, джерелом є безпосередній керівник/ роботодавець [4, с. 58]. Успішне управління трудовим колективом залежить від послідовності пріоритетів розвитку та дотримання балансу інтересів між працівником і роботодавцем, що є ключовим інструментом стратегічного управління. Одним із факторів, який одночасно дестабілізує робочий процес, створює напружену атмосферу в колективі, знижує загальну ефективність підприємства, є мобінг.

З урахуванням певних об'єктивних та суб'єктивних чинників, на нашу думку доцільно виокремити наступні причини виникнення мобінгу у трудовому колективі: прагнення мопера до самоствердження через приниження колег; умисне позбавлення можливостей підлеглим щодо саморозвитку та кар'єрного зростання; прояви дискримінації (цькування за релігійними, расовими, віковими критеріями); застосування авторитарного способу управління; невинуватий деструктивний перфекціонізм; домінування стратегії конфронтації; недотримання вимог корпоративної етики; використання штучних маніпуляцій з боку мопера задля самовираження.

Безумовно, застосування будь-якого виду мобінгу завжди має певну мету, нею може бути: припинення роботи, зниження кваліфікації, позбавлення перспектив кар'єрного зростання, відсутність або зменшення заохочення, зменшення винагороди за працю, звільнення вагітної жінки тощо. Зазнати мобінгу може будь-який працівник не залежно від віку, досвіду роботи, професійних якостей та посади яку він обіймає. Сьогодні непоодинокими є випадки коли жертвами мобінгу стають саме ті працівники, що тривалий час працюють на одному робочому місці в одному колективі і психологічно не готові до виклику протистояти цьому і довести керівнику свою позицію. Такі працівники закриваються в особистому соціумі і продовжують зазнавати утисків доки їх колеги не захистять їх чи вони самі психологічно не зламаються. Слід зауважити, що іноді мобінг застосовується як цілеспрямована стратегія, що має на меті позбутися висококваліфікованого працівника, який демонструє вищу за інших результативність і може сприйматися керівником або колегами як загроза власному статусу чи посаді. Утім, особистісні якості, які характеризують жертву мобінгу, не є визначальними у його виникненні, оскільки мобінг розвивається за певних умов, у толерантному до мобінгу організаційному середовищі. Саме тому організаційними чинниками провокування мобінгу може бути позиція керівництва; несприятлива організаційна культура, в якій відсутні традиції і правила етичної взаємодії, співпраці, допомоги й толерантності щодо інших (інакших).

Резюмуючи вище викладене слід зазначити, що прийняття Закону № 2759 гарантує кожному працівнику право на ефективний захист від мобінгу на робочому місці, і сприяє впровадженню відповідності національного законодавства до положень ЄС що забезпечить гідне ставлення до працівників та підвищить ефективність управління базуючись на керівних принципах верховенства права.

Список використаних джерел

1. Красюк Т.В. Мобінг: причини виникнення та шляхи подолання. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. №6. 2022 С.140-145.
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX. UPL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>

3. Чередніченко Н.А. Моббінг і буллінг у трудовому процесі. *Право і безпека*. 2012. № 3. С. 285–288.

4. Качмар О.В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. № 14. 2016. С. 58–60.

Костюк Юрій

аспірант ОНП «Право»

Навчально-наукового інституту права

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Роль реабілітації у системі соціального захисту

Актуальність реабілітації у системі соціального захисту полягає в тому, що вона допомагає підвищити якість життя осіб з інвалідністю та зменшити їх соціальну ізольованість. В сьогоденні інвалідність залишається досить значною проблемою, яка стосується мільйонів людей у всьому світі. Інвалідність може бути наслідком різних причин, включаючи генетичні вади, захворювання, травми та інші фактори.

Реабілітація допомагає забезпечити особам з інвалідністю необхідні послуги та ресурси для того, щоб вони могли жити повноцінним життям і бути частинами соціуму. Не менш важливим, можна відмітити, що реабілітаційні послуги допомагають особам з інвалідністю повернутися до своєї роботи або навчання, що дозволяє їм забезпечити своє матеріальне благополуччя та підвищити свою самооцінку. Крім того, реабілітація допомагає покращити соціальну інтеграцію особам з інвалідністю та зменшити їх соціальну ізольованість, що дуже важливо для психічного стану таких людей.

Розглядаючи роль реабілітації у системі соціального захисту, важливим слід відзначити, що Україна, як демократична та соціальна держава, передбачає ряд законодавчих актів які регулюють дане питання, а саме Конституція України, а саме ст. 13 п. 4 де передбачено, що держава забезпечує захист прав усіх суб'єктів права власності і господарювання, соціальну спрямованість економіки; Закон України (далі - ЗУ) «Про реабілітацію у сфері охорони здоров'я», який передбачає правові, організаційні та економічні засади проведення реабілітації особи з обмеженнями повсякденного функціонування у сфері охорони здоров'я з метою досягнення та підтримання оптимального рівня функціонування у її середовищі; ЗУ «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні», який визначає основні засади створення правових, соціально-економічних, організаційних умов для усунення або компенсації наслідків, спричинених стійким порушенням здоров'я, функціонування системи підтримання особами з інвалідністю фізичного, психічного, соціального благополуччя, сприяння їм у досягненні соціальної та матеріальної незалежності; ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», який визначає основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні і гарантує їм рівні з усіма іншими громадянами можливості для участі в економічній, політичній і соціальній сферах життя суспільства, створення необхідних умов, які дають можливість особам з інвалідністю ефективно реалізувати права та свободи людини і громадянина та вести повноцінний спосіб життя згідно з індивідуальними можливостями, здібностями і інтересами.