

Новіков Д.О. Мобінг поза законом: як протидіяти насильству на роботі. Журнал «Спільне» (02 квітня 2019 р.). URL: <https://commons.com.ua/uk/mobing-poza-zakonom-yak-protidiyati-nasilstvu-na-roboti/>

Мобінг, як торнадо, що відірвався від весняного дощу, — палкий, колективний напад, який виростає зі звичайного конфлікту.

Кеннет Уестус, канадський соціолог

Українські роботодавці полюбляють скаржитись на низьку ефективність праці своїх співробітників. Але вони не зважають на те, що самі не тільки не спроможні адекватно організувати трудовий процес, а й дуже часто власноруч формують неробочу атмосферу, повну інтриг, цькувань і насильства. І потім не варто дивуватись, що продуктивність праці низька, у колективі панує ненависть один до одного, а найперспективніші працівники не витримують тиску та звільняються.

У бюджетних організаціях та підприємствах через так звану трудову етику 90-х років, сповнену міжособистісного зневажання, найбільше страждають найменш захищені категорії працівників: жінки через сексуальні домагання, особи з інвалідністю через неприйняття їх як членів колективу та фахівців, представники ЛГБТ-спільноти та прибічники фемінізму через невідповідність традиційним соціальним ролям. Здебільшого в пострадянських трудових колективах із розвинутим неформальним апаратом управління зафіксовані в чинному законодавстві права працівників нівелюються й прийнятними стають практики «витравлення» або «виживання» людей із роботи. Це можуть бути працівники з іншими соціально-політичними поглядами, ті, хто не піддається домінантним практикам психологічного чи сексуального пригноблення, мають на меті створення незалежної профспілки, хто воліє порядно працювати, а не брати участь в суперництві «хто ближчий до трону» на постійних банкетах та нарадах, поступово втрачаючи професійну та особисту гідність.

Але сучасні методики управління персоналом не тільки не покращили ставлення співробітників один до одного, але й посилили психологічний тиск. Адже основною ціллю технократичних методик HR є якнайбільше

вичавлювання з працівника додаткої вартості. У компаніях, де трудова діяльність відбувається на засадах «ефективного управління персоналом», повною мірою розквітають такі форми ментального насильства, як ейджизм (вікова дискримінація), від якого страждають як літні, так і молоді працівники. Молоді співробітники — вкрай зручний для роботодавців кадровий матеріал, який у пошуках роботи мігрує з компанії в компанію, але водночас погоджується на «сіру зарплату», готовий до надмірної праці й практично не здатний відстояти свої права. Натомість люди старшого віку без жалю відправляються на «смітник історії», як нездатні освоїти технічні нововведення.

Не є винятком на підприємствах приватного сектору мізогінія (жінконенависництво) та харасмент (домагання), фізичне насильство проти жінок. Умова про заборону вагітності стала практично обов'язковою під час прийняття на роботу молодих жінок. Молоді матері дуже часто стикаються з проблемами цькування через виконання репродуктивної праці. Що стосується чоловічих колективів, то в них, на жаль, у більшості випадків питання про отримання відпустки по догляду за дитиною табуоване, та переважно засуджується й висміюється патріархальним трудовим товариством. Сексуальні домагання на робочому місці у формі непристойних жартів, торкань, непрямих та прямих приставань поступово починають відторгатись суспільством через активну роботу громадських активістів, однак і досі залишаються доволі масовим явищем.

«Офісні війни» в умовах постійного вертикального тиску є спробами залякати, подавити більш успішного або активного колегу чи колежанку в гонитві за вищим щаблем у корпоративній ієрархії. При чому як і прибічники «трудої етики 90-х років», так і представники сучасного HR, вважають практики взаємного пригноблення в цілому нормальними, а іноді й корисними. Саме так вони можуть побачити, хто більш лояльний до компанії, хто готовий заради вищої посади чи премії знищити свого товариша по роботі. Дуже часто війни «офісного планктону» провокують самі менеджери, щоб визначитись із тим, кого потрібно залишити, а кого — звільнити у найближчому скороченні. Трагічним і є те, що офісні цькування можуть відбуватись не лише в робочий

час, але й охоплювати дозвілля людини. Розповсюджені корпоративи в офісному середовищі, по суті, примушують працівника прив'язуватись до компанії та підтверджувати своє місце в ній у свій вільний час.

Результатом роботи в трудовому середовищі, сповненому психологічного, фізичного, сексуального та інших форм насильства, є психологічні та фізичні захворювання, розчарування в собі як у фахівці та особистості. Нерідкими є випадки самогубств працівників після цькування співробітниками чи сексуального домагання. Наприклад, у Штатах траплялися випадки фізичної помсти ображених працівників із використанням зброї та масовими жертвами. Крім того, логічно, що неадекватна робоча атмосфера призводить до низького рівня продуктивності праці. Як інформується у Доповіді V(1) «Покласти кінець насильству й домаганням відносно жінок і чоловіків у сфері праці», підготовленої до 107-ї сесії Міжнародної конференції праці у 2018 році, через насильство на роботі стає більше прогулів і збільшуються медичні й адміністративні витрати. Так, в Австралії щорічні витрати роботодавців і всієї економіки через утиски на роботі оцінюються в суму від 4 до 25 млрд доларів. В Україні такі дослідження не проводились, але з впевненістю можна сказати, що втрати для економіки через насильство на робочому місці величезні. І не тільки через неефективну працю на українських робочих місцях. Річ ще й у тому, що висококваліфіковані фахівці хочуть працювати в комфортних психологічних умовах, яких українські роботодавці надати не можуть. Тому ці фахівці шукають кращої долі за кордоном, чим послаблюють місцевий кадровий потенціал.

Але справа далеко не тільки в економічних показниках витрат людино-годин. Головна проблема насильства на робочому місці полягає в дегуманізації людських стосунків, зведенні взаємодії колег та колежанок до хижого полювання на більш слабкого та інакшого, нехтування основоположними трудовими правами, насамперед на гідне ставлення.

Мобінг — це не жарти. Це насильство

У юридичних, соціологічних та психологічних студіях насильство у сфері праці має узагальнену назву «мобінг». Цікаво, що це слово вперше було

використане етнологом К. Лоренцом для опису поведінки групи невеликих тварин (найчастіше птахів), що атакують одну сильнішу та більшу тварину дрібними, але масовими ударами.

Явище ж мобінгу у сфері праці описав шведський психолог Х. Леманн у звіті The National of Occupational Safety and Health, який був опублікований у 1984 році. Х. Леманн застосував поняття «мобінг» для визначення різновиду психологічних міжособистісних відносин, що складаються на робочому місці між працівником і роботодавцем (а також між працівниками на горизонтальному рівні. — прим. автора) щодо реалізації службових обов'язків та проявляються в недобррозичливому ставленні до працівника його колег або керівників (Leymann 1990).

Дослідники виділяють такі істотні ознаки мобінгу:

1) регулярність негативних акцій і практик, спрямованих проти одного або декількох працівників (образи, приниження, ізоляція або ігнорування досягнень працівника, прискіпливе ставлення до виконаної роботи, призначення нездійснених строків (deadline) для реалізації завдань, приховування корисної інформації, поширення наклепу та пліток, свідоме руйнування репутації людини, приниження політичних і/або релігійних переконань, рідше – фізичне насильство або погроза його застосування);

2) тривалість агресивної поведінки моберів, що сприймається «жертвою» як ворожа (від шести місяців до декількох років);

3) дисбаланс влади між сторонами мобінгу: «жертва» не здатна себе захистити та протистояти групі моберів, внаслідок чого сприймається нападниками як людина, що перебуває в ієрархічно нижчому положенні та через свою психологічну слабкість заслуговує негативного до себе відношення;

4) віктимізація/стигматизація «мішені», що має своїм наслідком нанесення їй важких психологічних травм (Einarsen, Hoel, Zapf, Cooper 2004: 14).

У книзі «Насильство на роботі» (Violence at Work), виданій Міжнародною організацією праці (ООН) в 1998 році, мобінг наводиться в одному переліку з вбивствами, згвалтуваннями й пограбуваннями (Chappell, Di Martino 2006: 9).

Пояснення цьому таке: через менш небезпечний на перший погляд у порівнянні з іншими видами фізичного насильства мобінг жертви іноді накладають на себе руки.

Тому варто чітко зрозуміти, що прийняті у нас жарти над «білими воронами» колективу, всілякі неформальні «церемонії» офісних ініціацій для новоприбулих співробітників або прямий колективний тиск на колег та колежанок не можуть бути нормою у цивілізованому соціумі, а повинні стати сигналом для суспільства й держави, що прийшов час протидіяти насильству на роботі.

Від штрафів до ув'язнення: відповідальність за мобінг за кордоном

У переважній більшості економічно розвинутих країн мобінг забороняється законом. Безпосередньо у трудовому законодавстві деяких європейських держав поняття «мобінг» закріпилося в Польщі, Франції та Швеції, а в деяких воно розглядається як прояв дискримінації або як прояв психологічного насилля. У січні 2002 року Франція ввела антимобінговий закон. У Канаді насильство на робочому місці заборонено в законодавстві про працю та у законодавстві про недопущення дискримінації. На Мальті насильство на робочому місці заборонене в трудовому й кримінальному законодавстві та у законодавстві про недопущення дискримінації.

У Швеції керівники підприємств повинні так організувати працю, щоб запобігти й не допустити психологічного терору на робочому місці. Санкції за мобінг можуть варіюватися від штрафів або вилучення ліцензій до позбавлення волі. Ба більше, у ряді країн, зокрема в Ірландії, Німеччині, Великій Британії, через принцип відповідальності роботодавця за дії інших осіб роботодавець відповідає за насильство — діяння, вчинені їх найманим працівником, — у тому разі, якщо роботодавець не може довести, що він перешкоджав цьому працівникові скоїти акт насильства (Fischinger 2010: 166). У Фінляндії компенсаційні виплати за мобінг поширюються на агресивні дії третіх сторін, якщо роботодавцем не були вжиті належні заходи до того, щоб пом'якшити ризики. У Японії суди передбачають можливість виплати компанією

компенсації родинам працівників, що покінчили життя самогубством внаслідок сприйняття себе як жертви насильства на роботі.

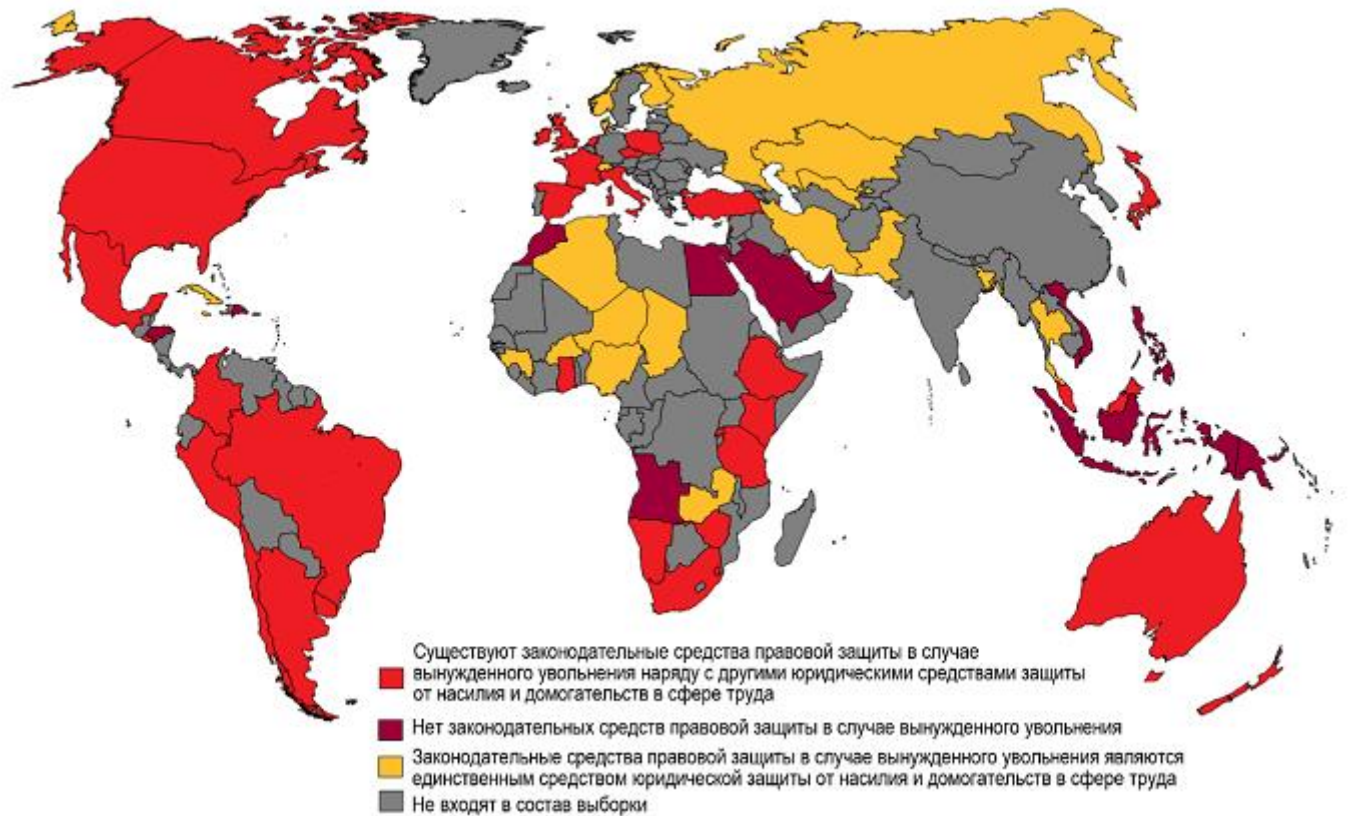


Рис. 1. Урегульованість питання правового захисту від насильства у сфері праці в країнах світу (Джерело: Доклад V(1) «Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда». Международная конференция труда, 107-я сессия, 2018 г. С. 95)

Соціальні партнери відіграють важливу роль в протидії мобінгу. У 2011 році дев'ятьма найбільшими банками Бразилії була підписана колективна угода, що зобов'язує їх вести боротьбу з будь-якими актами насильства на роботі, здійснювати періодичну оцінку проведеної програми, зокрема завдяки збору статистичних даних про масштаби проблеми, і розробляти показники оцінки їх результативності. Колективна угода укладена між урядом Північно-Західних територій (Канада) і Профспілкою північних працівників від роботодавця, вимагає здійснювати заходи інформування про найбільш серйозні випадки стресових ситуацій і/або консультування штатних працівників, що

постраждали в результаті насильства на виробництві та які знаходяться в посттравматичній ситуації.

За кордоном механізм протидії мобінгу включає також різноманітні профілактичні та освітні заходи, спрямовані на попередження насильства на роботі. В Аргентині Консультативне бюро з проблем насильства на робочому місці, щоб привернути увагу до питань насильства на робочому місці, проводить навчальні заходи та поширює інформацію про цю проблему. Спільною ініціативою приватного сектора та громадянського суспільства у США стала ініціатива «Чоловіки й жінки як союзники» — модель зміни поведінки на робочих місцях. Ця ініціатива «дозволяє аналізувати вплив побутового насильства на робочих місцях і одночасно розглядати проблеми актів насильства між чоловіками та утисків на виробництві» (Wagner, Yates and Walcott: 2012: 107). Канадський центр безпеки та гігієни праці розробив платформу електронного навчання, що пропонує курси з різних тем, зокрема про утиски на робочих місцях спілкування з важкими або вороже налаштованими клієнтами та побутове насильство на виробництві. Цей Центр також реалізує серію подкастів з питань насильства на робочому місці. Французький Національний інститут досліджень і забезпечення безпеки з метою запобігання професійних захворювань і виробничого травматизму має канал в YouTube, що містить короткі інформативні відеоматеріали про безпеку та гігієну праці. У них навіть є плейліст про психосоціальні ризики, пов'язані з виробничими стресовими ситуаціями та насильством на роботі.

Як бачимо, у багатьох країнах є прогресивна система протидії мобінгу, яка містить юридичну відповідальність (трудо-правову, кримінальну та адміністративну), активну взаємодію соціальних партнерів у питаннях протидії насильству на роботі та державні програми профілактики мобінгу.

Як захиститись від мобінгу в Україні?

4 березня 2019 року до Верховної Ради було подано законопроект № 10118 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу» (далі — законопроект № 10118). Цей законопроект з'явився на тлі інтересу суспільства до іншої проблеми, пов'язаної із насильством, — булінгу у

школі. Зміни в нормативно-правових актах, спрямованих на боротьбу з булінгом, виявились дієвими, а механізм притягнення до відповідальності осіб, винних у цькуванні в шкільному середовищі, вже почав працювати.

Натомість положення, прописані в законопроекті про мобінг, важко назвати вдалими. Головною їх вадою є відсутність норм трудового права, що закріплювали б обов'язок роботодавця забезпечувати комфортну психологічну атмосферу в трудовому колективі, не допускати випадків мобінгу. Це дуже важливо, адже за чинної редакції законопроекту працівник не має жодних способів реагування на насильство на роботі, крім того, щоб звернутись до Нацполіції. Законопроект № 10118 не закріплює презумпцію тягара доведення мобінгу на кривдника, не відносить стресогенні фактори пов'язані з мобінгом до питань охорони праці, не надає право працівнику вимагати переведення на інше робоче місце в разі психологічного чи іншого насильства.

Дивним та не виправданим у законі є покладення на Нацполіцію повноважень фіксації та притягнення до адміністративної відповідальності за мобінг. Основним державним органом, який здійснює контроль за додержанням законодавства про працю, є Державна служба з питань праці України, а суд притягує до відповідальності за переважну більшість правопорушень у сфері трудових відносин. Так повинно бути і з мобінгом, з огляду на те, що сам факт насильства на роботі завжди є складним явищем, в якому перетинаються інтереси працівників, що мають різну мотивацію брати участь у мобінгу або ж протидіяти йому. Сумнівно, що з цим впорається поліцейській, який отримав виклик з якої-небудь бюджетної установи чи офісу. Із цих положень походить один логічний висновок: держава воліє мати контроль над сферою праці не через контролювальні органи, судову систему та громадянське суспільство, а через правоохоронні органи.

Кращим у цьому сенсі є інший законопроект щодо протидії мобінгу № 10118-1 від 18.03.2019, в якому значна увага приділена внесенню змін саме в трудове законодавство, передбачені суттєві штрафи за мобінг, право їх накладати надано суду, а фіксувати випадки насильства на роботі може інспектор праці профспілки. Але і цей законопроект робить акцент виключно

на каральному впливі, хоча й визнає можливість закріплення у колективному договорі заходів, спрямованих на протидію мобінгу.

На відміну від антибулінгового закону, в обох законопроектах не пропонується проводити будь-які профілактичні, освітні та інші заходи спрямовані на протидію мобінгу. Хоча, наприклад, для Міністерства юстиції України, Державної служби з питань праці України та Державної служби зайнятості України можна було б передбачити повноваження, пов'язані зі здійсненням моніторингу мобінгу, проведення занять із роботодавцями, працівниками та безробітними щодо способів недопущення насильства на роботі. У програми професійного навчання закладів середньої та вищої освіти варто включати курси з попередження конфліктних ситуацій на роботі, підвищення чутливості до психологічної атмосфери трудового процесу. Залишається відкритим питання про закріплення умов участі в антимобінгових заходах суб'єктів громадянського суспільства (громадських організацій, професійних спілок), а також проблеми захисту їх членів від самого мобінгу за участь у громадській діяльності та профспілковому русі.

Розповсюдження мобінгу у сфері праці показує беззахисність найбільш вразливих категорій населення перед посиленням трудової експлуатації, падінням соціального статусу та браком товариської підтримки. Хижацькі закони ринкової системи диктують хижацьку поведінку учасникам ринку праці, які перебувають у страху втрати джерел до існування. Мобінг стає наочним результатом матеріального розшарування, прекарізації та маргіналізації значної частини населення України. Саме до таких наслідків призводить глобальний капіталізм. І звісна річ, лікувати треба причини, а не наслідки. Однак, маючи адекватні правові механізми протидії мобінгу, можна сподіватись на послаблення насильницького тиску на працівника. Сприятиме цьому саме «правовий механізм протидії», а не каральний тиск правоохоронних органів, який стигматизує жертв мобінгу як донощиків та виправдовує потребу у насильстві над ними замість захисту професійної честі та людської гідності.