

5. Grammarly. The 2024 State of Business Communication Report / Grammarly – оновлено 7 листопада 2024; спільно з The Harris Poll. URL: <https://go.grammarly.com/2024-state-of-business-communication-report>.

6. Gallagher. State of the Sector. Employee Communications Report 2025 / Gallagher. URL: <https://www.ajg.com/employeeexperience/state-of-the-sector/>.

7. Gallup. State of the Global Workplace: Understanding Employees, Informing Leaders Gallup. 2025. URL: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>.

8. Achievers Workforce Institute. 2024 Engagement and Retention Report / Achievers Workforce Institute. – Опубл. орієнтовно у середині 2023 – 2024 (ориг. "1.4 years ago"). – URL: <https://www.achievers.com/resources/white-papers/workforce-institute-2024-engagement-and-retention-report/>.

Наталія Полішко,

доцент кафедри цивільно-
правових дисциплін навчально-
наукового інституту права
та психології Національної
академії внутрішніх справ,
доктор філософії в галузі права,
доцент

ТРУДОВИЙ ХАРАСМЕНТ: ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ

У сучасних умовах трансформації трудових відносин та підвищення уваги до прав людини на робочому місці проблема трудового (або мобінгового) харасменту набуває особливої актуальності. Психологічний тиск, приниження гідності, систематичне цькування чи дискримінаційні дії в колективі не лише порушують етичні норми, а й призводять до серйозних психоемоційних наслідків для працівників – зниження самооцінки, професійного вигорання, тривожних станів і навіть депресій.

Разом з тим, питання правового регулювання трудового харасменту в Україні залишається недостатньо врегульованим. Попри певні позитивні зрушення у законодавстві, досі відсутні чіткі визначення, механізми запобігання та ефективні

інструменти захисту постраждалих. Це створює виклики як для роботодавців, так і для самих працівників.

Харасмент (від англ. *harassment* – переслідування, домагання) – це будь-яка форма небажаної поведінки, що має на меті або наслідком приниження, образу, психологічний чи фізичний тиск на людину. Це може бути сексуальний, психологічний, емоційний, або інший тиск, зокрема в трудових, освітніх, побутових чи публічних сферах.

В українському законодавстві поняття «харасмент» прямо не закріплене, але де-факто воно охоплюється термінами: сексуальні домагання; насильство за ознакою статі; домашнє насильство, насильство в закладах освіти, тощо.

Учені-юристи визначають основні форми харасменту:

1. Сексуальний харасмент – нав'язлива сексуальна поведінка, дотики, жарти, коментарі, натяки, непристойні фото, шантаж на основі сексуальних пропозицій.

2. Психологічний харасмент – словесні образи, маніпуляції, залякування, цькування.

3. Соціальний або трудовий харасмент – ізоляція працівника, приниження на роботі, тиск з боку керівника або колег (тобто мобінг або босинг).

4. Цифровий (онлайн) харасмент – переслідування у соціальних мережах, надсилання образливих повідомлень, кібертравля.

Важливим є визначення поняття трудовий або соціальний харасмент, тому що це форма небажаної поведінки на робочому місці, яка виражається у психологічному, словесному, емоційному або фізичному тиску на працівника з боку роботодавця, керівника або колег. Інколи через важкі життєві обставини люди змушені миритися з харасментом на робочому місці, бо мають ставити на перше місце своє стабільне фінансове становище [4, с. 385].

До основних форм трудового харасменту можна віднести мобінг, босинг, сексуальний харасмент, дискримінацію, професійну ізоляцію, непосильне навантаження та психологічне насильство.

Розглянемо деякі найпоширеніші форми трудового харасменту.

У сучасному робочому середовищі мобінг, як систематичне психологічне переслідування працівника колективом або керівником, відкрита або прихована агресія на

робочому місці є небезпечними соціально-психологічними явищами, які негативно впливають на психічне здоров'я працівників, атмосферу в колективі, продуктивність організації та репутацію роботодавця.

У статті 2-2 Кодексу законів про працю України (далі КЗпП України) [2] зазначено, що 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.

Чинне трудове законодавство не передбачає класифікації видів мобінгу, але в теорії трудового права розрізняють декілька видів мобінгу.

Горизонтальний – характеризується тим, що кривдник і жертва знаходяться в одному ієрархічному ранзі (зазвичай це відбувається між колегами).

Вертикальний мобінг має місце тоді, коли мобер (переслідувач) перебуває на вищому ієрархічному рівні, ніж жертва, або на нижчому рівні, ніж жертва. Тому розрізняють два підвиди вертикального мобінгу: висхідний і низхідний. Висхідний виникає, коли працівник вищого ієрархічного рівня піддається нападу з боку одного або кількох його підлеглих. Низхідний мобінг (босинг) – працівник нижчого ієрархічного рівня зазнає психологічних переслідувань з боку одного або кількох працівників, які займають вищі посади в ієрархії компанії.

Босинг (від англ. boss – начальник) – це різновид мобінгу, тобто психологічного тиску, що здійснюється керівником або роботодавцем щодо підлеглого працівника. Це систематичне цькування, приниження, ігнорування, надмірне навантаження або інші форми психологічного насильства з боку керівництва.

Формами прояву босингу можуть бути: приниження, образи, крики, ігнорування, ізоляція працівника, позбавлення можливостей для професійного зростання, необґрунтоване

зниження посадових обов'язків, навмисне створення стресових ситуацій, тиск з метою звільнення за власним бажанням.

Босинг може проявлятися в багатьох формах: неконструктивна критика; публічне приниження, гостінг (раптове припинення контакту без будь-яких пояснень або постійне ігнорування зі сторони керівництва), гіперконтроль, неповага до особистих кордонів (перевтома, дзвінки у неробочий час, використання прізвиськ або зменшувально-пестливих звернень до працівника, хоча він цього не дозволяв), постійні погрози звільненням, крики та образи, газлайтинг (форма психологічного насильства або маніпуляції, за допомогою якої кривдник систематично змушує людину сумніватися у своїй адекватності, пам'яті, сприйнятті реальності або здоровому глузді.).

При цьому важливим також є психологічний тиск, який проявляється через навмисний або несвідомий вплив на психіку людини, що спричиняє внутрішню напругу, почуття страху, невпевненості, провини або емоційне виснаження. У трудовому середовищі цей тиск зазвичай спрямований на контроль, маніпуляцію поведінкою працівника або пригнічення його ініціативи.

Окрім зниження продуктивності праці прояви негативного впливу в цілому є причиною прогулів на систематичній основі, постійної плинності кадрів, зменшення рівня довіри до керівництва, колег, а отже призводить до негативних економічних наслідків в межах того чи іншого підприємства. Так само харасмент завдає шкоди психічному стану, стану фізичного здоров'я працівника, який систематично, протягом тривалого періоду часу зазнає такого виду цькування.

Важливе значення для встановлення факту харасменту має належна і достатня доказова база. Саме на працівника покладається обов'язок доведення факту цькування. Але при цьому варто пам'ятати, що вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не будуть вважатися мобінгом, а отже і босингом, так само як і будь-які інші обмеження, що передбачені законом, зокрема і ті, що діють на період воєнного стану.

На національному рівні в Україні законодавчо закріплене поняття «Мобінг», але існують норми, які опосередковано можуть бути застосовані для захисту працівника: можна застосувати норми Конституції України (ст. 3, ст. 43) [1], Закону України «Про охорону праці», Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [3]. Крім того, Україна є учасницею міжнародних організацій, які встановлюють стандарти поведіння з працівниками: Конвенція МОП № 190 про насильство та домагання у сфері праці (2019) – передбачає захист від будь-яких форм насильства, у тому числі психологічного та Європейська соціальна хартія – передбачає право працівника на гідні умови праці.

У багатьох країнах мобінг визнаний трудовим правопорушенням: у Німеччині – регулюється через цивільне та трудове право (можна подати до суду за моральну шкоду): у Франції – булінг може стати підставою для звільнення агресора і навіть кримінальної відповідальності: у Швеції – існує державна агенція з контролю за психологічним кліматом на роботі [4].

В умовах розвитку демократичної правової держави необхідність чіткого нормативного врегулювання трудового харасменту є очевидною. Проте українське законодавство досі не містить системного підходу до визначення, запобігання та юридичної відповідальності за прояви харасменту у сфері праці. Відсутність законодавчого визначення самого терміну «трудоий (або психологічний) харасмент» ускладнює кваліфікацію відповідних правопорушень і захист постраждалих.

Список використаних джерел

1. Конституція України. Відомості Верховної Ради України 1996, № 30, ст. 141.) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
2. Кодекс законів про працю України. Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
4. Бутинська Р. Харасмент як вид гендерної дискримінації у сфері праці. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2023 Випуск 80: частина 1 с. 283–288