

УДК 316.4

***ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ ОТ МОББИНГА: ОПЫТ ЕВРОПЫ И ЕГО
ПРИМЕНИМОСТЬ В РОССИИ***

Огородникова С. И.

Студентка кафедры социологии и управления

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова, Белгород, Россия

Шавырина И.В.

Доцент кафедры социологии и управления

Белгородский Государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова, Белгород, Россия

Аннотация. В статье актуализируется проблема моббинга в российских организациях. Авторами приведены примеры опыта борьбы с данным явлением в таких странах: Италия, Швеция, Франция.

Ключевые слова: моббинг, законодательство, кодекс, права.

***PROTECTION OF EMPLOYEES FROM MOBBING: EXPERIENCE OF
EUROPE AND ITS APPLICABILITY IN RUSSIA***

Ogorodnikova S.I.

Student, Department of sociology and management,

Belgorod state technological university. V. G. Shukhov,

Belgorod, Russia

Shavyrina I.V.

Docent in sociology and management,

Belgorod state technological University. V. G. Shukhov,

Belgorod, Russia

Annotation. The article highlights the problem of mobbing in Russian organizations. The authors give examples of experience in combating this phenomenon in such countries as Italy, Sweden, and France.

Keywords: mobbing, legislation, code, rights.

Разрастающийся психотеррор, то есть моббинг в российских коллективах и организациях, создает невыносимые условия для профессиональной деятельности многим высококлассным специалистам.

Моббинг является одним из видов психологического насилия, которое заключается в травле работника в рабочей группе, с целью его последующего увольнения. Признаком, по которому ущемляют работника, может быть и материальное положение, социальный статус человека или даже его внешний вид. Так как моббинг предполагает психологическое насилие коллектива над человеком, нам целесообразно анализировать моббинг с точки зрения управления персоналом. В большинстве случаев моббинг не основывается на физическом насилии, хотя угрозы насилия применяются для запугивания работника, в последствии чего у него могут развиваться эмоциональные расстройства.

В большинстве случаев развитие моббинга имеет связь с неправильным управлением и неопытностью руководителя в области разрешения внутриорганизационных конфликтов, а также со слабым и неустойчивым положением фирмы. В данной ситуации жертвами становятся яркие личности, которые демонстрируют ум и знание дела, свою компетентность, образованность, а также креативность. Бывают ситуации, когда именно руководство применяет моббинг с целью ликвидации ненужных работников. «Воевать» с офисной травлей весьма трудно, ведь официальные меры не всегда эффективны, к тому же они только увеличивают напряженную атмосферу внутри рабочей группы [1].

В современной России из-за финансового кризиса заметна возросла конкуренция на рынке труда, следовательно, явление офисного террора стало

проявляться чаще, а его методы стали жестче. В РФ жертвами моббинга оказываются от 5 до 20 % сотрудников, что обусловлено тем, что потерпевший остается один на один с тираном, имея в правовом отношении шаткую позицию. Профсоюзы не работают в полную силу и не выполняют защитную функцию, а в инспекцию по охране труда не всегда возможно обратиться со своей проблемой. Трудовые антимоббинговые нормы исчерпываются декларацией в ст. 2 ТК РФ принципа обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности и правовыми положениями о защите от принудительного труда и дискриминации, однако этот принцип не имеет реального механизма реализации [2]. Российская правовая конструкция охраны труда непригодна для защиты сотрудников от психологического насилия. Антимоббинговая сторона охраны труда обозначена лишь на уровне научных исследований. Следовательно, для гарантии правовой защиты персонала от офисных атак руководителю нужно использовать другие методы юридического и неюридического характера, такие как аналогии закона, всевозможные управленческие технологии или примирительные процедуры. Юридическими возможностями защиты могут являться нормы института компенсации морального вреда и положениями общеправового принципа запрета злоупотребления правом [3].

В западных странах к проблеме моббинга подходят более серьезно, так как он наносит весомый вред по «сакральному» современному бизнесу – философии корпоративных отношений и приравнивается к нарушению прав человека. Руководители предпочитают сразу оговаривать возможность вероятного моббинга в контрактах при приеме на работу, а в случае действительной травли обращаются в суд. В Европе с моббингом борются официально уже несколько лет. За границей обвинения в моббинге составляют почти 10 % от всех дел, которые рассматриваются в суде. Например, в Швеции моббинг на законодательном уровне запрещен. Экономика фирмы, где не запрещен моббинг, несет значительные убытки не только организации, но и всей стране в целом.

Во Франции психологическое преследование (домогательство) стоит наравне с Трудовым и Уголовным кодексом, и рассматривается, как повторяющееся действие, которое осуществляется в виде ухудшения условий труда, что может нанести ущерб правам или же достоинству сотрудника, а также оказать негативное влияние на его физическое/психическое здоровье или же скомпрометировать его профессиональное будущее. В практике Кассационного суда Франции было отмечено, что домогательство может иметь место быть даже в случае отсутствия цели причинить вред сотруднику, даже если действия, которые ущемляли права сотрудника, были выполнены третьим лицом [4].

Согласно ст. L1154-1 ТК Франции в спорах о домогательстве сотруднику необходимо предъявить факты, из которых будет возможным сделать предположение о моббинге. После чего руководитель должен доказать, что действия не имели характера домогательства и были обусловлены другими причинами. Пострадавший сотрудник не обязан доказывать вред здоровью, нанесенный ему в результате моббинга. Статья L1152-2 ТК Франции дает запрет на наказание, увольнение, а также дискриминацию сотрудников, попавшим под психологическое преследование или же сообщившим о таком явлении в организации.

В ст. 2087 Гражданского кодекса Италии защита от моббинга основывается на широком судебном толковании необходимости защиты личности сотрудника. К тому же в 1989 г. судебной практикой была отмечена возможность ограничения прав работодателя для защиты достоинства сотрудника.

В итальянских судах в большинстве случаев рассматривается моббинг именно работодателя. Если же обжалуется поведение коллег по работе, то по ст. 2049 Гражданского кодекса Италии вся ответственность перекладывается на руководителя за действия своего персонала.

Главной чертой защиты человека является то, что сотрудник должен предоставить факты, которые доказывают наличие воздействия моббинга, например, вред здоровью. Кассационный суд Франции выделяет необходимость

изначальной проверки объективных характеристик моббинга или дискриминации работника по какому-либо признаку.

Таким образом, моббинг признается европейскими странами дискриминацией. И функция доказывания переходит на работодателя, когда сотрудник должен лишь предъявить факты, предполагающие наличие дискриминации.

Рассмотрев европейские подходы по защите сотрудников от моббинга, мы убедились в отсутствии законодательства и судебной практики таких мер в России [5]. Очевидно, что отсутствие таких законов вовсе не означает несуществование необходимости защиты персонала от психологических преследований.

Но как же РФ может гарантировать сотрудникам эффективную защиту от домогательств? Может ли наше государство пойти по французскому или по итальянскому пути?

Как мы уже отмечали, обеспечение права сотрудников на защиту своего достоинства в процессе трудовой деятельности закреплено в ст. 2 ТК РФ. А возможность взыскания с работодателя морального вреда, который был нанесен незаконными действиями/бездействием, можно увидеть в ст. 237 ТК РФ [6]. Данные нормы могут стать фундаментом для судебной практики по защите сотрудников от моббинга, если бы ТК РФ включал в себя требования по охране физического и психического здоровья персонала. Ратифицированная Россией Конвенция МОТ № 155 объясняет термин «здоровье» как имеющие влияние на здоровье физические, а также психические элементы, имеющие прямую связь с безопасностью, гигиеной труда. То есть нормы Конвенции в сумме с указанными выше нормами ТК РФ при необходимом общественном внимании, заинтересованности государственных органов, могли бы послужить крепкой базой для будущей практики защиты сотрудников от моббинга по итальянскому варианту [7]. Французский путь внедрения в трудовое право норм, которые были бы направлены на профилактику, а также защиту от психологических преследований, мы предполагаем на месте следующего шага в эволюции защиты

от моббинга в РФ. Главным показателем данной эволюции должно быть необходимое осознание российским обществом недопустимости ущемления достоинства людей в трудовой деятельности, которое, будем верить, со временем придет и в Россию.

Библиографический список

1. Абашкина О. Моббинг по-немецки // Справочник по управлению персоналом. – 2007. – № 9. – С. 120.
2. Белых-Силаев Д.В. Проблема моббинга в работах зарубежных исследователей // Юридическая психология. – 2008. – № 1. – С. 46.
3. Дагаева Е. Осторожно: моббинг // Управление персоналом. – 2005. – № 7. – С. 52.
4. Крюкова Е. Моббинг: слово иностранное, а условия – наши // Служба кадров и персонал. – 2005. – № 3. – С. 50.
5. Скавитин А.В. Проблема притеснений на рабочих // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – № 5. – С. 118.
6. Соловьёв А. Моббинг как элемент социального конфликта // Кадровик. – 2007. – № 12. – С. 39.
7. Стручкова С.Н., Николаева Л.Н. Моббинг как одно из направлений в криминологической науке // Молодежный научный форум: Гуманитарные науки: электр. сб. ст. по мат. III междунар. студ. науч.-практ. конф. № 3. URL: https://nauchforum.ru/archive/MNF_humanities/3.pdf (дата обращения: 04.03.2018).