

ТРУДОВОЕ ПРАВО И ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.23/24

ЗАЩИТА ОТ МОББИНГА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ *Protection Against Mobbing in Labor Relations: Problems of Legal Regulation*

О. А. Курсова – доцент кафедры трудового права и предпринимательства Тюменского государственного университета, кандидат юридических наук

O. A. Kursova – Associate Professor of the Labour Law and Enterprise Department of the Tyumen State University, Candidate of Law Sciences



Аннотация. В статье предпринята попытка представить основные взгляды на проблемы правового регулирования в сфере правовой защиты от психологического насилия на работе.

In the current article an attempt is made to present the basic views on the problems of legal regulation in the sphere of legal protection against psychological violence at work.

Ключевые слова: защита от моббинга, психологическое насилие на работе, защита чести и достоинства работника.

Protection against mobbing, psychological violence at work, protection of honor and dignity of an employee.

В самом общем смысле под моббингом понимается такая форма агрессивного поведения, которая выражается в негативных коммуникативных действиях одного человека или группы лиц (субъекта моббинга), направленных, как правило, против отдельного человека (объекта моббинга). Такие действия происходят очень часто на протяжении определенного промежутка времени и обуславливают отношения между субъектом и объектом моббинга [1]. В российской

правовой действительности моббинг – понятие, не опосредованное правом, но в современных реалиях нуждающееся в правовом освоении.

Проблема моббинга в европейских странах и США стала объектом серьезных междисциплинарных исследований: в первую очередь она попала в сферу научных интересов социальных психологов, затем рассматривалась в трудах исследователей науки управления персоналом и уже позже изучалась представителя-

ми юриспруденции. Впервые термин «моббинг» в его современном значении для обозначения целенаправленного психотеррора на рабочем месте употребил шведский психолог Хайнц Лейманн, в 1991 г. организовавший в Швеции обширное исследование по моббингу, которым было охвачено порядка 3,5 тыс. работающих людей в возрасте от 18 до 65 лет. Исследование показало, что каждый четвертый в своей профессиональной жизни подвергается опасности, по крайней мере на полгода, стать жертвой моббинга [15]. По результатам исследования Лейманн определил 45 вариаций поведения, типичных для моббинга, и разделил их на 5 категорий в зависимости от того, на что был направлен психотеррор: способность самовыражения и взаимодействия, репутация, профессиональная деятельность, социальная изоляция, физическое здоровье [14].

В дальнейшем исследователями были выделены два вида моббинга: вертикальный – боссинг (от англ. boss – хозяин, шеф), когда психологический террор в отношении работника исходит от руководителя, и горизонтальный, когда психологический террор исходит от коллег [3]. В США, Великобритании и Германии для обозначения боссинга, как правило, применяется термин «буллинг», для обозначения коллективной травли одного работника используется понятие «моббинг». Начиная с 1990-х гг. в зарубежных странах феномены моббинга и буллинга широко изучаются, регулярно проводятся опросы по проблемам психологического преследования работников. Развитие антимоббингового законодательства следует в русле актуальных тенденций международного трудового регулирования и, без сомнения, знаменует собой переход к новой парадигме социально-трудовых прав – от традиционной защиты сфер экономической и физической безопасности человека к защите немущественных прав работника (в том числе психологического благополучия).

Изначально антимоббинговая юридическая конструкция в рамках международных трудовых стандартов рассматривалась как элемент правовой защиты достоинства работника во время трудовой деятельности, затем, благодаря инициативам международных организаций, противодействие моббингу стало восприниматься как одно из важнейших направлений обеспечения профессиональной безопасности и здоровья работников. Международные правовые стандарты предоставляют широкие правовые воз-

можности для развития и совершенствования внутригосударственного антимоббингового законодательства в обоих этих аспектах.

Принцип защиты человеческого достоинства конкретизирован применительно к социально-трудовым отношениям в Европейской социальной хартии, ратифицированной Российской Федерацией в 2009 г. [8]. В Глобальной стратегии по охране труда, принятой в июне 2003 г. на Международной конференции труда МОТ, одной из краеугольных основ культуры охраны труда признано системное обеспечение права работников на защиту своего достоинства во время трудовой деятельности и защиту от психологического насилия на работе. В материалах МОТ, подготовленных к Всемирному дню охраны труда, профилактика насилия на рабочих местах признана одним из важнейших аспектов охраны и гигиены труда. Кроме того, МОТ в 2004 г. был подготовлен и опубликован Свод практических правил о противодействии насилию на рабочих местах [13].

Все эти правовые возможности не задействованы должным образом в нашей стране. В Российской Федерации практически полностью отсутствуют и антимоббинговое законодательство, и специализированные общественные институты защиты от моббинга, каких-либо специальных мер правовой защиты от психологического насилия на работе не предусмотрено, а практическая потребность в правовом освоении проблемы моббинга только начинает осознаваться.

Как и за рубежом, первыми в России на проблему моббинга обратили внимание психологи и менеджеры. Они рассматривают защиту от моббинга как актуальнейшую прикладную задачу, которую необходимо решать посредством использования управленческих ресурсов (проведения специальных тренингов и семинаров, приглашения посредника-медиатора для разрешения конфликта и пр.) [4, 10].

Справедливости ради отметим, что и отечественными юристами осознается необходимость проработки правовых механизмов защиты от моббинга. Некоторые авторы рассматривают проблему моббинга с позиции обеспечения права работника на защиту чести и достоинства во время трудовой деятельности. В рамках этого направления разрабатываются трудовые правовые модели принципа запрета злоупотребления правом и возмещения морального вреда, причи-

ненного работнику [2, с. 44; 5, 9]. Другие ученые рассматривают проблематику моббинга в рамках новой международной концепции охраны труда, определяющей обеспечение оптимального психологического климата на рабочих местах как одну из важнейших составляющих системы профессиональной безопасности [6, 12]. В последнее время наметилось еще одно широкое и перспективное направление исследований – изучение моббинга в различных его проявлениях (вертикальный, горизонтальный и институциональный моббинг) в системе государственной гражданской службы [11].

В современной России трудовые правовые антимоббинговые нормы исчерпываются декларацией в ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) принципа обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности и правовыми положениями о защите от принудительного труда и дискриминации (ст.ст. 2, 3, 4 ТК РФ). Отечественная правовая конструкция охраны труда не приспособлена для ее применения в целях защиты работника от психологического насилия. Как уже отмечалось, антимоббинговый аспект охраны труда обозначен только на уровне научных исследований. В ТК РФ меры по обеспечению защиты от психологического насилия на рабочих местах не отражены в числе направлений государственной политики в области охраны труда (ст. 210), не представлены как обязанность работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и не включены в систему гарантий прав работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

Закрепленный ст. 2 ТК РФ принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности не имеет реального механизма реализации. Поэтому в условиях правового вакуума для обеспечения правовой защиты работников от моббинговых действий работодателя необходимо задействовать иные средства – как юридического (применение аналогии права или аналогии закона), так и неюридического характера (инструменты социального партнерства, управленческие технологии, примирительные процедуры).

Собственно юридические возможности защиты от моббинга могут быть представлены нормами института компенсации морального вре-

да и положениями общеправового принципа запрета злоупотребления правом. При этом следует отметить, что специализированный трудовой институт возмещения морального вреда не до конца сформирован и плохо адаптирован для целей защиты от моббинга, а принцип запрета злоупотребления правом может применяться только по аналогии, поскольку и вовсе не имеет трудовой правовой «прописки».

Инструменты неюридического характера, к сожалению, тоже не гарантируют эффективную защиту от моббинга в трудовых отношениях. Во-первых, в условиях незрелости и недостаточной развитости институтов социального партнерства, несложившейся культуры социального диалога, даже при наличии профсоюза в организации, реальная защита от злоупотреблений работодателем властью в отношении конкретного работника посредством социально-партнерских механизмов в полной мере вряд ли возможна. Во-вторых, работник лишен любой правовой защиты от моббинговых действий и в случае столкновения индивидуальных интересов сторон трудовых отношений: конфликт интересов, возникающий между работодателем и отдельным работником, не рассматривается трудовым законодательством в качестве трудового спора, и, соответственно, такой конфликт не может выноситься на рассмотрение юрисдикционного органа. Отсюда следует вывод: в текущей ситуации правовой пробельности в российском законодательстве проблематика профилактики психологического террора на рабочих местах и урегулирования конфликтов индивидуальных интересов в трудовых отношениях в основном находится в сфере социальной ответственности и организационных возможностей работодателя.

Государство должно принять на себя ответственность по разработке и внедрению действенных правовых и организационных механизмов защиты достоинства работников в период трудовой деятельности и обеспечению безопасных условий труда в русле современных международных стандартов. В заключение уместно будет процитировать лозунг, прозвучавший на конференции «Работа и отношения: о дискриминации, моббинге, боссинге и гражданской смелости» (2009 г., Прага): «Общество, которое допускает моббинг, ставит под сомнение основные постулаты демократии» [7].

Библиографический список

1. Белых-Силаев, Д. В. Проблема моббинга в работах зарубежных исследователей / Д. В. Белых-Силаев // Юрид. психология. – 2008. – № 1. – С. 46–48.
2. Киселев, И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И. Я. Киселев. – М. : Интел-Синтез, 2003. – 160 с.
3. Колодей, К. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / К. Колодей ; пер. с нем. Е. Высочиновой. – Харьков : Гуманитар. центр, 2007. – 368 с.
4. Коновалова, В. Моббинг как моббинг: источники и последствия психологического террора / В. Коновалова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2011. – № 3. – С. 105–113.
5. Лушников, А. М. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечения равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ) / А. М. Лушников // Трудовое право. – 2009. – № 2. – С. 107–112.
6. Молчанов, А. Концепция достойного труда и проблемы ее реализации. К 90-летию Международной организации труда / А. Молчанов // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. – № 7. – С. 51–57.
7. Насилие на работе в сфере услуг и меры борьбы с ним (Workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/mevsws03/mevsws-cr.pdf> (дата обращения: 12.11.2013).
8. О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года : федер. закон от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2009. – 8 июня. – № 23. – Ст. 2756.
9. Офман, Е. Правовые последствия злоупотребления правом работодателя и работника / Е. Офман // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2010. – № 10. – С. 64–72.
10. Романова, Н. П. Моббинг : учеб. пособие / Н. П. Романова. – Чита : Изд-во Читин. гос. ун-та, 2007. – 110 с.
11. Соловьев, А. В. Моббинг: психологический террор на рабочем месте / А. В. Соловьев // Справочник кадровика. – 2008. – № 9. – С. 115–120.
12. Черняева, Д. В. Новая концепция охраны труда / Д. В. Черняева // Трудовое право. – 2006. – № 11. – С. 78–88.
13. Global Strategy on Occupational Safety and Health / International Labour Organization. – Geneva, 2004. – 20 p.
14. Leymann, H. Mobbing – la persecution au travail / H. Leymann. – Pares : Editions du Seuil, 1996. – 231 p.
15. Leymann, H. Mobbing and Psychological Terror at workplace / H. Leymann // Violence and Victims. – 1990. – Vol. 5. – No. 2. – P. 119–126.