

Дата поступления рукописи в редакцию: 12.08.2025 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2025-8-524-527

Дата принятия рукописи в печать: 11.09.2025 г.

АШИТКО Никита Евгеньевич,
студент 4-го курса бакалавриата Юридической
школы Дальневосточного федерального университета,
г. Владивосток,
e-mail: mail@law-books.ru

СИМАКОВ Евгений Владимирович,
студент 4-го курса бакалавриата Юридической
школы Дальневосточного федерального университета,
г. Владивосток,
e-mail: mail@law-books.ru

ПРОБЛЕМА МОББИНГА КАК НОВОГО ВИДА ДИСКРИМИНАЦИИ ТРУДА

Аннотация. В статье рассматривается проблема моббинга как нового и растущего вида дискриминации на рабочем месте. Моббинг, проявляющийся в форме систематического психоэмоционального преследования сотрудников, наносит значительный вред психическому и физическому здоровью жертв, а также негативно сказывается на продуктивности и атмосфере в коллективе. Автор анализирует основные причины и механизмы возникновения моббинга, выделяя его различные формы, такие как горизонтальный и вертикальный моббинг. В работе обсуждаются последствия для пострадавших, а также предлагаются рекомендации по предотвращению и борьбе с данным явлением, включая создание поддерживающей корпоративной культуры, обучение менеджеров и сотрудников, а также внедрение эффективных политик и процедур для реагирования на случаи моббинга. Статья подчеркивает необходимость осознания данной проблемы на уровне общества и управления, чтобы обеспечить здоровую и продуктивную рабочую среду для всех сотрудников.

Ключевые слова: труд, трудовое право, работник, моббинг, дискриминация.

ASHITKO Nikita Evgenievich,
4th-year undergraduate student of the Law School
of the Far Eastern Federal University Vladivostok

SIMAKOV Evgeny Vladimirovich,
4th-year undergraduate student of the Law School
of the Far Eastern Federal University Vladivostok

THE PROBLEM OF MOBBING AS A NEW FORM OF LABOR DISCRIMINATION

Annotation. This article examines the problem of mobbing as a new and growing form of discrimination in the workplace. Mobbing, manifested as systematic psycho-emotional harassment of employees, significantly harms the mental and physical health of victims, as well as negatively affecting productivity and the atmosphere within the team. The author analyzes the main causes and mechanisms behind mobbing, highlighting its various forms, such as horizontal and vertical mobbing. The work discusses the consequences for the victims and offers recommendations for preventing and combating this phenomenon, including the creation of a supportive corporate culture, training for managers and employees, and the implementation of effective policies and procedures for responding to instances of mobbing. The article emphasizes the necessity of raising awareness of this issue at the level of society and management to ensure a healthy and productive working environment for all employees.

Key words: labor, labor law, worker, mobbing, discrimination.

Введение

Прежде всего необходимо разобраться, что представляет из себя новое понятие дискриминации, которое последнее время набирает обороты и фактически является главенствующей проблемой дискриминации труда и работников, а в некоторых случаях и самого работодателя.

Материалы и методы исследования

Основными методами исследования выступили системный анализ, сравнительно-правовой подход и формально-юридический метод, что позволило выявить закономерности нарушения прав сотрудников. Особое внимание уделено анализу доктринальных позиций ведущих исследователей по дискуссионным вопросам отрасли.

В исследовании использованы законодательные акты, регулирующие трудовые отношения, а также монографии и статьи российских правоведов.

Результаты и обсуждения

Итак, моббинг – это психологическое насилие, выраженное через негативное воздействие на человека, осуществляемое группой лиц [2, с. 103–105].

Баширина Е. Н. и Казанцев И. С. раскрывают моббинг через четыре элемента, а именно это жертвы моббинга, организация – то есть непосредственно юридическое лицо или индивидуальный предприниматель, где работник осуществляет трудовую деятельность, трудовой коллектив и последний, четвертый элемент – это начальство [1, с. 33–34].

Таким образом моббинг — это особая форма психологического насилия на рабочем месте, направленная на давление, травлю и подрыв авторитета работника. Этот эмоциональный террор выражается через оскорбления, домогательства, унижения и угрозы, зачастую вызванные злоупотреблением служебным положением или властью. Начинается все с мелких проявлений неуважения, постепенно перерастая в полномасштабную психологическую войну. Цель моббинга — намеренное разрушение репутации сотрудника, вне зависимости от его возраста, пола или расы, для обеспечения безопасности и комфорта других лиц в рабочей среде.

В научном сообществе принято выделять два вида моббинга, который имеет характерные отличия друг от друга.

1. Горизонтальный моббинг:

Данный тип моббинга характерен ситуацией, когда преследователь и жертва находятся на

одном уровне иерархии. Обычно он проявляется между коллегами, и последствия для жертв могут быть крайне серьезными с психологической точки зрения. Причины, способствующие возникновению горизонтального моббинга, могут быть весьма разными. Наиболее распространенные факторы включают: давление на сотрудника для соблюдения установленных норм, проявления враждебности, защита слабых позиций, конфликты с жертвой или же возникающая скука от отсутствия работы [3].

2. Вертикальный моббинг:

Вертикальный моббинг выделяется тем, что инициатор преследования находится либо на более высоком, либо на более низком иерархическом уровне по сравнению с жертвой. В этом случае мы можем рассмотреть два основных направления вертикального моббинга: восходящий и нисходящий.

Восходящий моббинг возникает, когда сотрудник с более высокой должностью подвергается нападкам со стороны одного или нескольких своих подчиненных.

Нисходящий моббинг или «начальный моббинг» происходит, когда сотрудник с низкой иерархией психологически преследует коллег, занимающих более высокие должности в структуре компании [4, с. 238, 241].

Таким образом, проявления моббинга могут быть разнообразными, и важно знать о них, чтобы создать здоровую рабочую атмосферу.

Проблема моббинга, или психологического преследования сотрудников на рабочем месте, становится всё более актуальной в современных условиях труда. Стоит обратить внимание на основные аспекты, иллюстрирующие его влияние на работников и организацию в целом [6].

Во-первых, это определение и виды моббинга. Моббинг включает в себя систематические действия, направленные на запугивание, унижение или изоляцию работника. Это может быть как горизонтальный моббинг (со стороны коллег), так и вертикальный (со стороны руководства).

Во-вторых, психологические последствия. Пострадавшие от моббинга часто сталкиваются с повреждением психического здоровья, что может привести к депрессии, тревожным расстройствам и снижению самооценки. Эти факторы негативно влияют на общую жизнь человека.

Немаловажным является и ухудшение производительности. Работники, подвергающиеся моббингу, могут снизить свою продуктивность, так как они испытывают стресс и дискомфорт. Это также может привести к увеличению числа больничных и текучести кадров [5].

В-третьих, климат в коллективе играет важную роль на рабочем месте. Моббинг создаёт токсичную атмосферу в команде, что может снижать моральный дух и общее взаимодействие сотрудников. Это также может затруднить сотрудничество и коммуникацию внутри коллектива.

Самое важное – это правовые аспекты. В ряде стран проблема моббинга ещё не имеет четкой правовой регламентации, что затрудняет защиту прав работников и привлечение нарушителей к ответственности [7].

Так же стоит отметить, что создание поддерживающей атмосферы в компании, где ценятся уважение и взаимопомощь, является ключевым фактором в борьбе с моббингом.

Заключение

Проблема моббинга — это актуальная и серьёзная проблема, требующая активного внимания со стороны работодателей, работников и общества в целом. Моббинг, или травля на рабочем месте, может проявляться в различных формах, включая психологическое давление, агрессию, изоляцию и другие негативные действия, направленные на сотрудников.

Эти ситуации могут оказать разрушительное влияние как на пострадавших, так и на рабочий коллектив в целом. Важно понимать, что игнорирование моббинга не приводит к его исчезновению, а наоборот, часто усугубляет ситуацию, создавая токсичную атмосферу.

Эффективные меры по предотвращению моббинга могут включать в себя:

- Разработка внутренней политики. Создание чётких правил и стандартов поведения в организации, а также процедур для жалоб и расследований случаев моббинга.

- Обучение и повышение осведомленности. Проведение тренингов для сотрудников и руководителей для повышения понимания проблемы, её последствий и способов предотвращения.

- Создание безопасной среды для сообщения о проблемах. Установление анонимных линий связи или других механизмов для того, чтобы сотрудники могли сообщать о случаях моббинга без страха мести.

- Поддержка пострадавших. Организация психологической поддержки для сотрудников, подвергшихся травле, а также разработка реабилитационных программ для восстановления их эмоционального состояния.

- Активное участие руководства. Лидерство должно демонстрировать нулевую терпимость к моббингу и активно вмешиваться в ситуации, когда это необходимо.

Внедрение этих мер поможет создать здоровую и продуктивную рабочую среду, где каждый сотрудник сможет чувствовать себя безопасно и уверенно. Это приведёт к повышению морального духа, улучшению производительности и уменьшению текучести кадров, а также к формированию компании с положительной репутацией.

Список литературы:

[1] Баширина Е. Н., Казанцев И. С. Проблема ответственности работодателей за моббинг сотрудников // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2024. – №. 3–1 (90). – С. 33–36.

[2] Хамидуллина Л. И., Щербина А. И. Факторы возникновения буллинга в образовательных учреждениях // Педагогика: история, перспективы. – 2024. – Т. 7. – №. 2. – С. 103–116.

[3] Булгаков А. В., Булгакова Е. А., Шумский Д. А. Вертикальный и горизонтальный моббинг в государственных компаниях и организациях среднего профессионального образования // Вестник Государственного университета просвещения. – Серия: Психологические науки. – 2021. – №2. – С. 79–95.

[4] Пронина Н. А. Профилактика моббинга в организации // Защита жертв преступлений в современном обществе. – 2023. – Т. 6. – С. 237–243.

[5] Каменев Э.А., Чевлытко В.В. Трудовая дискриминация в современную цифровую эпоху: проблемы и пути решения // Вестник науки. – 2024. – №6 (75). – С.560–568.

[6] Рабаданов Р. М., Савин А. А. Проблема травли, моббинга и дискриминации в трудовом коллективе: пути решения //Образование и право. – 2023. – №. 12. – С. 491–494.

[7] Москаленко, С. П. Проблема дискриминации в современных условиях трудоустройства / С. П. Москаленко, А. В. Присекин, Д. Е. Порожная // Закон и право. – 2022. – № 7. – С. 110-116. – DOI 10.24412/2073-3313-2022-7-110-116. – EDN PSUUOW.

Spisok literatury:

[1] Bashirina E. N., Kazancev I. S. Problema odgovornosti rabotodatelej za mobbing sotrudnikov // Mezhdunarodnyj zhurnal humanitarnykh i estestvennykh nauk. – 2024. – №. 3–1 (90). – S. 33–36.

[2] Hamidullina L. I., SHCHerbina A. I. Faktory vozniknoveniya bullinga v obrazovatel'nykh uchrezhdeniyah // Pedagogika: istoriya, perspektivy. – 2024. – Т. 7. – №. 2. – S. 103–116.

[3] Bulgakov A. V., Bulgakova E. A., SHumskij D. A. Vertikal'nyj i gorizont'al'nyj mobbing v gosudarst-

vennyh kompaniyah i organizatsiyah srednego professional'nogo obrazovaniya // Vestnik Gosudarstvennogo universiteta prosveshcheniya. – Seriya: Psichologicheskie nauki. – 2021. – №2. – S. 79–95.

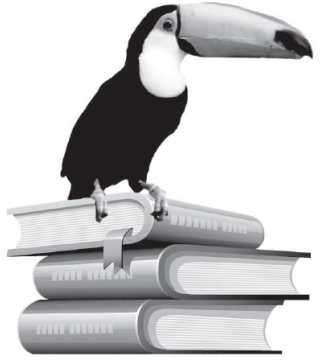
[4] Pronina N. A. Profilaktika mobbinga v organizatsii // Zashchita zhertv prestuplenij v sovremennom obshchestve. – 2023. – T. 6. – S. 237–243.

[5] Kamenev E.A., CHEvlytko V.V. Trudovaya diskriminatsiya v sovremennuyu cifrovuyu epokhu: problemy i puti resheniya // Vestnik nauki. – 2024. – №6 (75). – S.560–568.

[6] Rabadanov R. M., Savin A. A. Problema travli, mobbinga i diskriminatsii v trudovom kollektive: puti resheniya //Obrazovanie i pravo. – 2023. – №. 12. – S. 491–494.

[7] Moskalenko, S. P. Problema diskriminatsii v sovremennykh usloviyakh trudoustrojstva / S. P. Moskalenko, A. V. Prisekin, D. E. Rogoznaya // Zakon i pravo. – 2022. – № 7. – S. 110-116. – DOI 10.24412/2073-3313-2022-7-110-116. – EDN PSUUOW.





Юридическое издательство
«ЮРКОПАНИ»

Издание учебников,
учебных и методических
пособий, монографий,
научных статей.

Профессионально.

В максимально
короткие сроки.

Размещаем
в РИНЦ, E-Library.

ЮРКОПАНИ

www.law-books.ru