

**ХАРКІВСЬКІЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ
ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

**КАФЕДРА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ДИСЦИПЛІН,
ГОСПОДАРСЬКОГО ТА ТРУДОВОГО ПРАВА**

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА
ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

*Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції,
присвяченої 90-річчю з дня народження член-кореспондента
НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії,
Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук,
професора **О. І. Процевського**
(Харків, 5 квітня 2019 року)*

Харків
«Юрайт»
2019

УДК 349.2:364.3
ББК 67.305
А 43

Відповідальний за випуск доктор юридичних наук,
професор *О. В. Москаленко*

Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 90-річчю з дня народження чл. кор. НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. О. І. Процевського (Харків, 5 квітня 2019 року). – Харків : Юрайт, 2019. – 508 с.

ISBN 978-617-7450-09-1

5 квітня 2019 року кафедрою цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди проведена міжнародна науково-практична конференція, присвячена 90-річчю член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського Олександра Івановича.

У матеріалах збірника представлені результати наукових досліджень вчених, присвячених актуальним проблемам трудового права та права соціального забезпечення.

Видання адресоване вченим, аспірантам, докторантам, викладачам закладів юридичної освіти, працівникам суду, адвокатури, органам юстиції, співробітникам Державної служби з питань праці України та Державної служби зайнятості України, практикуючим юристам, громадським діячам, профспілковим активістам, іншим особам, які вивчають трудове право і право соціального забезпечення і застосовують на практиці відповідне законодавство.

ISBN 978-617-7450-09-1

УДК 349.2:364.3

ББК 67.305

© Харківській національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди, 2019

© «Юрайт», оформлення, 2019

4. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні : [монографія]. Чернівці: Рута, 2009. 200 с.

5. Жуков В. Міф соціального партнерства, який може стати реальністю. Профспілки України. № 2. 2005. С. 73–77.

УДК: 349.2

Занфірова Т.А.
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
доктор юридичних наук, професор

МАНІПУЛЯТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ ВПЛИВУ РОБОТОДАВЦІВ НА НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Маніпулятивні методи впливу роботодавців на найманих працівників залишаються доволі поширеними в різних сферах трудової діяльності. Дійсно, впливати на працівників прямо і відверто, наприклад, застосовуючи адміністративний ресурс, не завжди вигідно, тому у таких випадках роботодавці віддають перевагу прихованим методам впливу в цілому і маніпуляціям зокрема.

Наявні в арсеналі роботодавців маніпулятивні прийоми стосуються раціональної або емоційної складової діяльності найманого працівника. Йдеться про відповідну гру на почуттях та використання засобів аргументативно-логічного або вольового тиску для досягнення тих чи інших ситуаційних цілей, які розглядає, зокрема, Е. Шостром [5].

Взагалі дослідження проблематики маніпулювання найманими працівниками з боку роботодавців в контексті теми зловживання суб'єктивними трудовими правами та повноваженнями керівника займалися Т. Барбашова, С. Головіна, Є. Кримова, О. та М. Лушнікови [1-4].

Розглянемо послідовно емоційне та раціонально-вольове маніпулювання, яке може мати місце у трудових правовідносинах без будь-яких порушень норм чинного трудового законодавства. Тим не менш, неза-

лежно від відсутності порушень норм закону або договірних зобов'язань, маніпулювання не стає від цього менш небезпечним, адже йдеться про завуальований вплив на свідомість іншої людини.

1. Емоційне маніпулювання

1.1. Тиск з боку начальника на підлеглого з експлуатацією почуття жалю

Модель: «Звичайно, ви зараз у відпустці, але у нас важливий проект... Ми без вас не справимось. Навіть не знаю, як нам бути...»

В такій моделі начальник імітує роль та позицію дитини, пропонуючи підлеглому виконати роль «батька». Самому підлеглому пропонується стати рятівником для керівника, який, тим самим, спонукає його пережити почуття жалю та співчуття. Ця штучна позиція «слабкого» є маніпулятивною і приховується за визнанням значущості підлеглого. Підлеглий, звісно, не може відмовити керівнику у виконанні його прохання.

1.2. Тиск з боку начальника на підлеглого з експлуатацією почуття провини

Модель 1: «Ви і так у відпустці, а у нас гарячий сезон, працюємо по 10 годин. У вас вийде хоча б на один день вийти на роботу?»

Виробнича ситуація є тотожною попередній, проте, підлеглому відводиться позиція розбещеної і неслухняної дитини, яка отримує насолоду в той час, коли всі напружено працюють. У цьому випадку позиція начальника штучно моделюється як «батьківська». Звичайно, щоб заслужити любов і визнання «батька», «дитина-підлеглий» має відмовитися від зручного часу відпустки, вийти на роботу із її перериванням і попрацювати понадурочно.

1.3. Прихований тиск з боку начальника на підлеглого з експлуатацією почуття страху та тривоги

Модель 1: Якщо Ви не виконасте наші вказівки, Ви чудово розумієте, чим це може завершитися...

В цьому випадку роботодавець відверто шантажує працівника негативними наслідками. Адже йдеться про дисциплінарні стягнення різного змісту, починаючи від догани, позбавлення преміальних, і закінчуючи звільненням з роботи. Що цікаво, в таких випадках, як правило, конкретні варіанти можливих негативних наслідків не окреслюються.

1.4. Тиск з боку начальника на підлеглого з експлуатацією почуття марнославства

Модель 1: «Я не можу довірити це важливе завдання нікому, крім вас».

Модель 2: «Ви відмінно виступили з презентацією, знайшли переконливу аргументацію, вправно використовували різні джерела. Відразу видно, що добре попрацювали... У мене до Вас, у зв'язку з цим, буде одне прохання...».

Виділення підлеглого із сірої маси з боку керівництва має сприйматися як честь. Створюючи підлеглому позитивний образ в очах самого себе та оточуючих, керівник демонструє віру в підлеглого та його здібності. Насправді, під прикриттям лестощів та апелювання до почуття марнославства ховається понаднормативна експлуатація працівника.

Маніпулятивна компонента прийому стосується того, що лестощі виступають символічною винагородою і мають замінити істотніші та серйозніші винагороди трудової участі підлеглого (наприклад, грошові премії, додаткові відпустки тощо). В моделі 2 міститься приховане послання на зразок «якщо Ви так добре працюєте, то попрацюйте ще (будете працювати ще більше!)».

Найефективнішим способом експлуатації почуття марнославства виступає той, в якому керівник згадує про досвід минулих заслуг підлеглого, ретроспективно схвалюючи його продуктивність і натякаючи на те, що в поточній ситуації треба зробити дещо подібне (Модель 3).

Модель 3: «Минулого разу ви виручили весь відділ, я так вдячний вам, можете поглянути на цей звіт і висловити свою думку?»

Охочіше нам назустріч ідуть ті, хто вже надавав допомогу раніше. Через це часто виникає ситуація, коли більше термінової роботи звалюється на більш лояльних співробітників. Лояльними працівниками роботодавці маніпулюють, використовуючи принцип взаємного обміну, який полягає в тому, що певна послуга або позитивна дія породжує зустрічне бажання виконати позитивну дію у відповідь. Такою позитивною дією в даному випадку стає схвалення.

Взагалі схвалення відноситься до прийомів психологічного впливу, які педагоги і психологи рекомендують використовувати батькам як засіб морального заохочення дітей. Маніпулятивне схвалення відрізняється від звичайного схвалення тим, що відноситься не стільки до оцінки результату зусиль, скільки до прихованого спонукання підлеглого докласти додаткових зусиль щодо здійснення будь-чого. Логіка маніпулятора така: «Я знаю що ти вже робив дещо добре. Може, і цього разу теж зробиш те саме, або навіть більше і краще?»

2. Рационально-вольове маніпулювання

2.1. Порівняння з іншими

Модель 1: «Ваші показники є гіршими за всіх у відділі, вам треба бути більш старанним».

Модель 2: Навіть наймолодші на нашому підприємстві (в нашій організації) не допускають подібних помилок. Враховуючи Ваш досвід, для мене як для керівника це прикра несподіванка»

Ситуації оцінювання та порівняння, коли вони не говорять на користь працівника, є вкрай неприємними. Цей прийом був доволі поширеним ще в радянські часи. Тоді для порівняння з іншими використовували дошки пошани, на яких розміщували фото найкращих працівників. Нині подібну роль виконують соціальні мережі, в яких можливості порівняння особи з іншими є набагато більшими, аніж у будь-яких фізичних експозицій.

2.2. Безособові імперативи

Модель 1: «Наше керівництво, схоже, не довіряє (має сумніви) щодо Вашого досвіду. Є пропозиція доручити це комусь іншому».

Модель 2: «Ви, мабуть, не справитесь з таким складним проектом. Може, пошукати когось іншого для його виконання?»

Маніпулятивний ефект досягається за рахунок раціональних сумнівів (скепсису). Скепсис з боку керівника має стимулювати співробітника діяти від зворотного і доводити свій професіоналізм, наполегливість і цілеспрямованість. Такий підхід є доволі брутальним і некоректним, тому керівники часто використовують третю особу, щоб донести до співробітника свої сумніви в його компетентності та досвідченості. При цьому керівник на словах може симулювати турботу про підлеглого, зовсім не проявляючи її (Модель 2).

Модель 3: «Якщо ви будете дотримуватися цього плану, зможете збільшити продажі на 30%».

Для налагодження ефективного виробничого діалогу роботодавець може маскувати власне волевиявлення безособовими рекомендаціями. В цьому випадку маніпулятивний ефект досягається за рахунок уникнення прямого вольового тиску у вигляді неприхованого імперативу (Варіанти: «Дотримуйтеся цього плану, і тоді продажі збільшаться на 30%», або «Я розробив цей план і хочу впровадити його в роботу, розраховуючи на 30-відсоткове збільшення продажів»).

Висновки. Проаналізувавши основні інструменти (засоби, способи) маніпулятивних технологій, до яких найчастіше вдаються роботодавці для впливу на працівників, можна виокремити емоційне та раціональ-

но-логічне маніпулювання. На нашу думку, ефективнішим типом маніпулятивного впливу є емоційне маніпулювання, оскільки емоції за своєю природою є ірраціональними і такими, що здатні «блокувати» логіку. Гра на почуттях (провини, жалю, марнославства, страху, тривоги тощо) забезпечує витончений маніпулятивний ефект, що в цьому випадку є піком майстерності.

Натомість, на наше переконання, у разі використання роботодавцем раціонально-вольового маніпулювання його наміри досить часто втрачають ознаку завуальованості, а отже, можуть наражатися на психічний опір працівника у вигляді саботажу, зниження якості виконання доручень і т.д.

Список використаних джерел

1. Барбашова, Т. П. Защита трудовых прав работников / Т. П. Барбашова, В. И. Миронов // Трудовое право. 2007. - № 7. - С. 5-98.
2. Головина, С. Ю. Понятийный аппарат трудового права : Монография / С. Ю. Головина. Екатеринбург : Изд-во УрГЮА, 1997. - 180 с.
3. Крымова, Е.Н. Злоупотребление правом: сложность применения в теории и практике / Е. Н. Крымова // Современное право. 2008. - № 6. - С. 61-66.
4. Лушников, А. М., Лушникова М. В. Очерки теории трудового права / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. СПб. : Изд. Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. - 940 с.
5. Шостром Э. Человек-манипулятор. Внутреннее путешествие от манипуляции к актуализации. - М.: Апрель-Пресс, 2004. - 196 с.