

УДК 159.98

Шевченко Любов Василівна –

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри публічного та міжнародного права
Юридичного інституту
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Liubov V. Shevchenko –

*Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Public and International Law,
Institute of Law,
Kyiv National Economics University named after Vadym Hetman
(54/1, Prospect Peremogy, Kyiv, Ukraine)*

*«Мобінг, як торнадо, що відірвався від весняного дощу, — палкий, колективний напад, який виростає зі звичайного конфлікту»
Кеннет Уестус*

Природа психологічного насильства (мобінгу) в Україні

Стаття присвячена аналізу соціально-психологічних чинників формування та подолання мобінгу на робочому місці. Розглянуто різні види мобінгу, розкрито причини, механізми виникнення, здійснено короткий науковий екскурс до першоджерел проблеми, виокремлено наслідки, накреслено шляхи запобігання мобінгу й методи боротьби із цим деструктивним явищем. Як засвідчує аналіз міжнародного та вітчизняного досвіду, проблема мобінгу є надзвичайно складною для подолання, оскільки особам, які стають жертвами мобінгу, часто приходится вирішувати цю проблему самотійно.

Зроблено висновок, що в Україні важливо вивчати та адаптувати європейський досвід у боротьбі з мобінгом на робочому місці з метою поліпшення умов праці, створення сприятливої психологічної атмосфери, запобігання професійному вигоранню та захисту професійної гідності працівників.

Ключові слова: мобінг, вертикальний мобінг, горизонтальний мобінг, психологічний терор, чинники мобінгу, подолання та профілактика мобінгу.

L.V. Shevchenko Nature of Psychological Violence (Mobbing) in Ukraine

The article is devoted to the analysis of socio-psychological factors in the formation and overcoming of mobbing in the workplace. Various types of mobbing are considered, causes and mechanisms of occurrence are revealed, a short scientific excursion to the root causes of the problem is made, consequences are highlighted, ways to prevent mobbing and methods of combating this destructive phenomenon are outlined. As evidenced by the analysis of international and domestic experience, the problem of mobbing is extremely difficult to overcome, since it gains publicity only in extreme cases, and in other cases it is quite hidden, such that, as a rule, it is not carried beyond the boundaries of a social group or collective.

The article analyzes the psychological aspects of studying mobbing at the enterprise, its concepts, signs, forms, types and effects of influence on employees. The methods and procedure for researching socio-psychological factors in the formation and overcoming of mobbing at the enterprise using the systematic review method are substantiated. The socio-psychological factors of the formation and overcoming of mobbing at the enterprise were determined using a systematic review of scientific publications devoted to the study of the outlined problem. It has been confirmed that the formation of mobbing in the collective at the enterprise takes place under the influence of factors that are related to the individual characteristics of employees and the peculiarities of the working environment (with the working collective and the organization as a whole), and it is also shown that overcoming mobbing at the enterprise can be implemented by influencing these factors.

Mobbing is defined as a specific form of behavior in the workplace, which is resorted to by one employee (or group) in relation to another employee (or group) and which aims to harm the latter. A general description of the types of mobbing (horizontal, vertical, etc.) and the forms of its manifestation (verbal or physical actions, insults and humiliation related to the professional activity of the employee, etc.) is given.

It was concluded that in the process of overcoming mobbing, it is necessary to analyze and assess the problem situation, identify victims and initiators of mobbing, choose means of overcoming mobbing, draw up a plan of necessary measures and, finally, implement it.

Keywords: *mobbing, vertical mobbing, horizontal mobbing, psychological terror, factors of mobbing, overcoming and prevention of mobbing.*

Постановка проблеми. Проблема мобінгу наразі постає досить гостро. Їй присвячуються дослідження, статті та диспути. Жертвою мобінгу може стати будь-яка людина. Нерідко ними стають молоді фахівці, які щойно прийшли на роботу в новий колектив. Також жертвою мобінгу можуть стати і працівники передпенсійного віку. Це ганебне явище – мобінг – трапляється не тільки у приватних структурах, але і в державному секторі. Виявлено, що чим більший стаж державної служби, тим більший ризик застосування мобінгу з боку безпосереднього керівника, що найчастіше проявляється як надмірне завантаження роботою у порівнянні з іншими працівниками та/або доручення завдань, які не відповідають рівню компетенції. За оцінками фахівців, найбільш суттєвою характеристикою явища мобінгу є те, що він визначається тільки тоді, коли має не одноразові, а систематичні, регулярно повторювані вияви в поведінці й ставленні, які виходять за межі доброзичливих чи соціально схвалених норм.

У сучасних умовах мобінг створює зростання агресії, егоцентризму, соціальної апатії в суспільстві. Межею вияву агресії колективу щодо співробітника є позбавлення власної гідності, психічного й фізичного здоров'я, створення негативних моментів із загрозою життю індивіда, оскільки життя, здоров'я і право на честь є найвищими цінностями, які офіційно оберігаються Конституцією України, Декларацією про права дитини, Конвенцією про права людини та дитини, різними законами й кодексами. Проте в жодному з документів немає реально діючих законів, які могли б зупинити мобінг на етапі, коли агресія ще не набула прямої фізичної форми. Тому, проблема мобінгу викликає особливий науковий інтерес і потребує осмислення як самого явища в його сутнісних

характеристиках, так і можливих адекватних шляхів подолання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням психологічного насильства, цькування, мобінгу і булінгу на робочих місцях присвячена низка досліджень закордонних та вітчизняних фахівців, серед яких К. Lorenz, Н. Leymann, Т.Ф. Алексєєнко, О.О. Корабльова, І.В. Лагутіна, О.С. Матвійчук, А.І. Маренич, Н.Г. Мехеда, О.І. Сердюк, О.В. Сорока, І.Ю., Е.Л. Доценко, С.О. та інші. Однак, попри зростаючий інтерес зарубіжних вчених до проблеми мобінгу на підприємстві і чинників його формування, подолання та попередження, в Україні дослідженню цієї проблеми приділяється не досить уваги і жертвам мобінгу доводиться здебільшого розраховувати на себе.

Метою статті є аналіз причин та проявів мобінгу як форми психологічного насилля.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні реалізація гарантованого Конституцією України права на належні, безпечні і здорові умови праці (ст.43) стикається з проблемою психологічного тиску на робочих місцях, тобто мобінгу (від англ. to mob – нападати, труїти) це форма організованого переслідування, психологічного залякування та зниження авторитету, форма психологічного тиску у вигляді цькування працівників у колективі, як правило з метою його звільнення.

Дослідження мобінгу як окремого соціально-психологічного феномену має відносно коротку історію: ним почали займатися у 80-90-х роках науковці зі скандинавських країн, а згодом мобінг став предметом наукових досліджень науковців із Західної Європи, США, Австралії та інших країн [1]. Саме поняття «мобінг» вперше у своїх роботах почав використовувати шведський науковець Х. Лейманн (у звіті The National of Occupational Safety and Health) на підставі вивчення поведінки

людей в трудовому колективі, який охарактеризував мобінг як «психологічний тероризм», у якому систематично повторюється вороже ставлення однієї або декількох особистостей до іншої людини [2]. Згодом, спираючись на дослідження науковців, Міжнародною організацією праці (МОП) було надано таке визначення терміну: «під психологічним насиллям на робочому місці розуміється образливе, мстиве, жорстоке, злостиве або принизливе поводження з окремою особою або групою працівників, що охоплює колективний пресинг або мобінг проти обраного працівника, який стає об'єктом психічного тиску. Мобінг передбачає постійну негативну увагу або критику, ізоляцію особи від суспільних контактів, поширення неправдивої інформації»[3].

На сьогодні під мобінгом розуміють специфічну форму поведінки на робочому місці, своєрідний психологічний терор, який особа або група осіб чинять проти іншої особи чи іншої групи осіб, вдаючись до дій, що порушують її (їхню) здатність вільно й адекватно висловлюватися, підтримувати конструктивні соціальні взаємини та супроводжуються нападами на її (їхню) особисту репутацію, якість виконуваної роботи тощо. Вдаючись до такої форми поведінки, кривдник (кривдники) намагається похитнути впевненість жертви мобінгу у собі, зашкодити її ментальному чи навіть фізичному здоров'ю, а також кар'єрі та професійному майбутньому [4].

Мобінг у системі соціально-трудова відносин має або вертикальну, або горизонтальну спрямованість. Горизонтальний мобінг – це моральне переслідування на рівні однієї професійної групи або одного структурного підрозділу. Як суб'єкти конфліктної взаємодії виступають співпрацівники структурного підрозділу. Моральне переслідування розвивається за однією зі схем: «співпрацівник – співпрацівник», «група співпрацівників – співпрацівник». Саме цей вид мобінгу найбільшою мірою відображає зміст самого терміна, що походить від англійського mob — натовп.

Вертикальний мобінг являє собою моральне переслідування по вертикалі управління персоналом. Як правило, джерелом є безпосередній керівник, роботодавець. Тобто,

вертикальний мобінг — вид психологічної агресії, що здійснюється у площині «керівник – трудовий колектив», може проявлятися у двох видах: колективному тискові на керівника з боку підлеглих або ж тискові керівника на весь колектив або окремого його члена (босинг – від англ. boss). Вітчизняна практика свідчить, що, крім вертикального і горизонтального мобінгу, у наших реаліях має місце й інституціональний мобінг, під яким науковці розуміють моральне переслідування працівників, у тому числі й на публічній службі, з використанням таких інститутів, як щорічна оцінка, атестація персоналу, кваліфікаційні іспити, розгляд службових спорів, службові розслідування тощо. Доречно сказати, що існує і таке поняття як буллінг (від англійського bully – задирака, забіяка, хуліган), вид психологічної агресії, що полягає у приниженні одного члена робочого колективу іншим. Прибічники цього терміна вважають, що в будь-якому колективному цькуванні все одно є призвідця й натхненник процесу. Задля справедливості слід ще згадати «сендвіч-мобінг» — полягає у тискові на одного з працівників як із боку колег, так із боку керівника тобто, одночасне цькування і по вертикалі, і по горизонталі.

Мобінг може виникати з різноманітних причин і завжди є складним явищем, що включає в себе психологічні, соціальні та організаційні аспекти. Такі причини можуть приховуватись у характері та поведінці окремих членів колективу; у бажанні вирішити деякі свої меркантильні завдання за рахунок колеги по роботі; у сексуальних домаганнях; заздрощах; у незадовільних умовах праці, через що окремі працівники під тиском страху та невпевненості у завтрашньому дні не знаходять інших рішень своєму глибокому незадоволенню, як тільки діяти так, щоб провокувати та принижувати своїх колег по роботі. Часті інновації, реструктуризації, інші зміни в колективі призводять до страху втратити робоче місце, тому в декого прокидається інстинкт самозбереження, і людина починає цькувати свого ближнього. Загальними умовами зародження мобінгу в колективі є низький рівень корпоративної культури і неефективний менеджмент, зокрема наявність дублюючих посад, розмитих мір відповідальності та меж професійної відповідальності; нерівномірність

робочого навантаження між працівниками; відсутність можливості кар'єрного зростання; відсутність ефективної комунікації; неефективність керівництва може створювати атмосферу безладу та безпорадності, що сприяє мобінгу. Також, основою для дискримінації та мобінгу може слугувати різниця в соціокультурних чинниках, таких як стать, вік, національність. Якщо в організації відсутня чітка політика щодо протидії мобінгу та відповідних процедур, то це також може підштовхнути до виникнення таких ситуацій.

Отже, можна стверджувати, що формування мобінгу у колективі відбувається під впливом чинників, які пов'язані з індивідуальними особливостями працівників і з особливостями робочого середовища (власне з робочим колективом та з організацією загалом).

Доречно сказати, що австралійська дослідниця С. Бренч із колегами запропонувала нову концептуальну модель циклу мобінгу у колективі, у якій враховано вплив різних чинників на формування мобінгу та ефекти його впливу на окремих працівників, організацію і соціум в цілому. Відповідно до цієї моделі, початкові вияви афективних подій, тобто мобінгу (їх безпосередніми тригерами найчастіше є певні організаційні зміни або ескалація конфлікту) можуть відбуватися під впливом соціуму (наприклад, культури, юридичних та правових норм, законів, які панують у конкретному суспільстві, соціо-економічних чинників та ін.) та особливостей інтеракцій між працівниками у робочому середовищі (вони визначаються індивідуальними характеристиками самих працівників, груповими чинниками, які мають місце у робочому колективі, загальними організаційними чинниками)[5]. Ці вияви мобінгу тягнуть за собою певну реакцію у відповідь на них, яку можна розглядати на індивідуальному рівні (тобто на рівні окремих працівників), на рівні робочого колективу і на рівні організації в цілому. Із особливостями цих реакцій у відповідь пов'язане благополуччя членів робочого колективу (тут мова йде про працівників, які стали жертвами мобінгу, про агресорів, інших співробітників, які опинилися у ролі спостерігачів) – як індивідуальне, особисте благополуччя, що вказує на міру їх фізичного і психологічного здоров'я, так і організаційне благополуччя, яке описує міру задоволеності

працівників своєю роботою, їхню схильність до абсентеїзму, наявність або відсутність намірів звільнитися з роботи. Окрім цього, особливості індивідуального й організаційного благополуччя працівників у колективі з виявами мобінгу безпосередньо пов'язане із такими факторами, як продовження або ж припинення дій агресора стосовно жертви мобінгу. З іншого боку, поширеність мобінгу може певним чином вплинути на суспільство, негативно впливає на робоче середовище і на благополуччя працівників (як індивідуальне, так і організаційне), від особливостей яких, у свою чергу, залежить специфіка реакцій у відповідь на мобінг (індивідуальних, групових, організаційних) і те, чи буде він продовжуватися, чи припиниться.

Слід сказати, що допомога працівникам у боротьбі з психологічним насиллям та активне протистояння мобінгу стали метою діяльності багатьох організацій, однією з таких є Міжнародна організація праці (МОП), яка у книзі «Насильство на роботі», в 1998 році, мобінг ставить в одному переліку з вбивствами, звалтуваннями й пограбуваннями. Пояснюється це тим, що хоча мобінг на перший погляд є менш небезпечний у порівнянні зі звалтуванням або іншими проявами фізичного насильства, однак має таку руйнівну силу, що може призвести до суїциду, особливо, якщо він носить затяжний характер. Але не тільки психічний стан і здоров'я людини піддаються сильному негативному впливу. Страждають також відносини в колективі, падає рівень продуктивності праці, тому що енергія людей направляється на здійснення мобінгу, а не на виконання важливих щоденних задач.

Загалом, як засвідчує аналіз міжнародного та вітчизняного досвіду, проблема мобінгу є надзвичайно складною для подолання, оскільки набуває розголосу тільки в крайніх випадках, є достатньо прихованою, і як правило, не виноситься за межі соціальної групи чи колективу. Це пояснюється стереотипними соціальними установками щодо небажаності розголосу. Проте, все ж існує міжнародний досвід законодавчого упередження та подолання такого явища. Зокрема, у переважній більшості економічно розвинутих країн на законодавчому рівні регулюється протидія цьому явищу. Так, відповідно до статті 26 Європейської соціальної

хартії(переглянутої) від 3 травня 1996 року [6], ратифікованою Верховною Радою України 14 вересня 2006 року, держави взяли на себе зобов'язання сприяти запобіганню систематичним непорядним або явно негативним та образливим діям щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки роботодавців. Крім того, Європейською соціальною хартією від 18 жовтня 1961 року визначено обов'язок держав сприяти припиненню агресивних і принижувальних дій проти працівників на робочих місцях та вживати необхідних заходів щодо їхнього захисту від дискримінаційних дій з боку роботодавця [7]. Також, Директива Європейського Союзу № 89/391/ЄС від 12 червня 1989 року «Про запровадження заходів, покликаних заохочувати до поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі» [8] та Директива Європейського Союзу від 27 листопада 2000 року № 2000/78/ЄС «Про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності», закріплюють рівність поводження у сфері праці та зайнятості, визначаючи поведінку з метою створення ворожої, принижуючої гідність людини або образливої обстановки як переслідування працівника, що прирівнюється до дискримінації трудових прав [9]. Хартією основних прав Європейського Союзу від 07 грудня 2000 року, закріплено недоторканість людської гідності та гарантовано людині право на власну фізичну та психічну цінність [10].

У Німеччині, Франції і Швеції вже прийняті закони, які попереджають появу цього явища, захищають і забезпечують безпеку співробітників на робочому місці, включаючи емоційну складову здоров'я на роботі. Зокрема, Національне управління з охорони праці Швеції у 1993 році прийняло положення про переслідування за місцем роботи, відповідно до якого керівники підприємств повинні так організувати працю, щоб запобігти й не допустити психологічного терору на робочому місці. У січні 2002 року Франція ввела антимобінговий закон. Характерним для таких законів є те, що відповідальність за мобінг на робочих місцях несе насамперед керівництво підприємства чи установи. В Італії ще в 1977 році

Національним управлінням здоров'я та безпеки був прийнятий «Закон про заходи проти психологічного переслідування на робочих місцях». В ньому вказується, що роботодавець мусить планувати і організовувати роботу таким чином, щоб, по можливості, попередити будь-які форми гоніння в колективі. Роботодавець чи керівник мусить чітко вказати, при перших проявах мобінгу, що такі прояви гоніння не будуть толеруватися під час робочого процесу. У Канаді насильство на робочому місці заборонено в законодавстві про працю та у законодавстві про недопущення дискримінації. На Мальті насильство на робочому місці заборонене в трудовому й кримінальному законодавстві та у законодавстві про недопущення дискримінації. У ряді країн, зокрема в Ірландії, Німеччині, Великій Британії, через принцип відповідальності роботодавця за дії інших осіб роботодавець відповідає за насильство — діяння, вчинені найманим працівником, — у тому разі, якщо роботодавець не може довести, що він перешкодив цьому працівникові скоїти акт насильства. У Фінляндії компенсаційні виплати за мобінг поширюються на агресивні дії третіх сторін, якщо роботодавцем не були вжиті належні заходи до того, щоб пом'якшити ризики. В Японії суди передбачають можливість виплати компанією компенсації родинам працівників, що покінчили життя самогубством внаслідок сприйняття себе як жертви насильства на роботі.

Варто зазначити, що в багатьох країнах, окрім внесення відповідних змін до законодавства для боротьби з мобінгом були створені громадські організації для надання допомоги жертвам мобінгу, працюють центри допомоги жертвам мобінгу, відкриваються гарячі телефонні лінії, тощо.

В Україні ж на теперішній час відсутні правові регуляторні механізми щодо цього питання. Також, відсутні центри допомоги жертвам мобінгу, куди жертви мобінгу могли б звернутись за консультацією. Тобто особа має право захищатися у суді, наприклад за наклеп, але виграти такий судовий процес малоімовірно без свідків, доказів і правової бази. Мобінг в свою чергу – це не тільки наклеп, це сукупність багатьох психологічних факторів, які негативно впливають на психо-емоційний стан як особи, що зазнає таких переслідувань, так і колективу в цілому. Тож необхідність закону, який буде

захищати честь і гідність людини на робочому місці є очевидною.

Висновок. Таким чином, можна сказати, що сьогодні мобінг – це негативне явище, яке не можна ігнорувати, йому краще заздалегідь запобігти, аніж потім активно з ним боротися. Тому, в Україні цю проблему необхідно вивчати та використовувати досвід європейських країн щодо протидії мобінгу на роботі з метою покращення умов праці, створення комфортної психологічної атмосфери та захисту професійної

гідності працівника. Водночас користуючись своїм управлінським досвідом і відштовхуючись від специфіки розвитку того чи іншого колективу, необхідно вживати комплексних заходів, охоплюючи різні аспекти організації та взаємодії між співробітниками, впроваджувати превентивні заходи, розвивати позитивну корпоративну культуру і вживати ефективні заходи в разі виявлення випадків мобінгу.

Список використаних джерел:

1. Сорокіна, А.А. Мобінг та булінг в трудових відносинах. *Молодий вчений*, 11(63), 2018, С.139-146.
2. Leymann, H. (1990) Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5, 1990. С.119-126.
3. Шамшиєва А.В., Юричка Ю.И. Моббинг как форма проявления межличностного конфликта в организации. *Психолого-педагогические-проблемы личности и общества: м-лы между научно-практ. конф.(20.02.2014 года)*. Днепропетровск, 2014, С. 112-114.
4. Тінін Д. Поняття та сутність мобінгу, шляхи його подолання. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*, 1, 2021. С.171-176. URL: <https://doi.org/10.31733/2078-3566-2021-1-171-176>.
5. Branch, S., Ramsay, S. & Barker M. Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review. *International Journal of Management Reviews*, 2013, 15, Pp. 280-299.
6. Європейська соціальна хартія (переглянута). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text.
7. Європейська соціальна хартія від 18 жовтня 1961 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_300#Text.
8. Про запровадження заходів, покликаних заохочувати до поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі: Директива Європейського Союзу від 12 червня 1989 року № 89/391/ЄС. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text.
9. Про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності: Директива від 27 листопада 2000 року № 2000/78/ЄС. URL: <https://www.rac.org.ua/uploads/content/305/files/directive2000>.
10. Хартія основних прав Європейського Союзу від 07 грудня 2000 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524#Text.

References:

1. Sorokina, A.A. Mobinh ta bulinh v trudovykh vidnosynakh. *Molodyi vchenyi*, 11(63), 2018, S.139-146.
2. Leymann, H. (1990) Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5, 1990. S.119-126.
3. Shamshyeva A.V., Yurychka Yu.Y. Mobbynkh kak forma proiavlenniya mezhlychnostnoho konflynkta v orhanyzatsyyu. *Psykhologo-pedahohycheskye-problemi lychnosty y obshchestva: m-li mezhhd. nauchno-prakt. konf.(20.02.2014 hoda)*. Dnepropetrovsk, 2014, S. 112-114.
4. Tinin D. Poniattia ta sutnist mobinhu, shliakhy yoho podolannia. *Naukovyi visnyk Dnipropetrovskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav*, 1, 2021. S.171-176. URL: <https://doi.org/10.31733/2078-3566-2021-1-171-176>.

5. Branch, S., Ramsay, S. & Barker M. Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review. *International Journal of Management Reviews*, 2013, 15, Pp. 280-299.
6. Yevropeiska sotsialna khartiia (perehlianuta). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text.
7. Yevropeiska sotsialna khartiia vid 18 zhovtnia 1961 roku. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_300#Text.
8. Pro zaprovadzhennia zakhodiv, poklykanykh zaokhochuvaty do polipshennia bezpeky ta okhorony zdorov'ia pratsivnykiv na roboti: Dyrektyva Yevropeiskoho Soiuzu vid 12 chervnia 1989 roku № 89/391/IeS. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text.
9. Pro vstanovlennia zahalnykh pravyl rivnoho stavlennia u sferi zainiatosti ta profesiinoi diialnosti: Dyrektyva vid 27 lystopada 2000 roku № 2000/78/IeC. URL: <https://www.rac.org.ua/uploads/content/305/files/directive2000>.
10. Khartiia osnovnykh prav Yevropeiskoho Soiuzu vid 07 hrudnia 2000 roku. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524#Text.