

УДК 342

Воронятніков Олександр Олександрович –

доктор юридичних наук,
професор кафедри публічного та міжнародного права
Юридичного інституту

Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана
<https://orcid.org/0000-0002-3761-698X>,
email: voronyatnikov@gmail.com

Oleksandr O. Voroniatnikov –

doctor of juridical sciences,
Professor of the Department of Public and International Law,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman
(54/1, Prospect Peremogy, Kyiv, Ukraine)
<https://orcid.org/0000-0002-3761-698X>,
email: voronyatnikov@gmail.com

Протидія булінгу та мобінгу в особливий період

У статті досліджуються особливості протидії булінгу та мобінгу в особливий період. Повномасштабна збройна агресія російської федерації проти України, наявність економічних та соціальних проблем в країні, підвищення рівня стресу та емоційної нестабільності, невизначеність – все це підсилює причини виникнення конфліктних ситуацій серед неповнолітніх та дорослого населення.

Досліджено історію становлення та розвитку понять булінгу і мобінгу та закріплення їх на законодавчому рівні в Україні. Проведено огляд загальнотеоретичної складової цих явищ та можливі заходи протидії зазначеним видам цькування, аналіз нормативно-правових актів у сфері протидії проявам насильства в сфері освіти та в трудових колективах.

З'ясовано ознаки, види та причини виникнення булінгу. Традиційно видами булінгу є психологічний, матеріальний, фізичний та важливо виокремити сучасний вид – кібербулінг. До причин можна умовно віднести особистісні, соціальні, сімейні причини та вплив зовнішнього середовища.

З метою протидії булінгу власники та керівники закладів освіти зобов'язані забезпечувати створення безпечного освітнього середовища, здійснювати аналіз соціально-психологічного клімату в закладах освіти загалом і в окремих навчальних групах зокрема, за допомогою науково-педагогічних працівників та психологів. Важливою є комунікація із здобувачами освіти на засадах партнерства та довіри.

Крім того проаналізовано складові елементи та види мобінгу. Визначено причини виникнення мобінгу, серед яких можна назвати зовнішні, на рівні соціуму та внутрішні, особистісні. Розглянуто відмінність між мобінгом та кібермобінгом. З метою попередження мобінгу запропоновано керівникам підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності, приділяти увагу адаптації нових співробітників, створити процедуру входження в посаду та знайомства з колегами, а також не забувати приділяти час уже сформованому колективу. Створювати приємну доброзичливу атмосферу, за якої всі працівники будуть відчувати свою значимість та усвідомлювати, що їх потреби чують та за можливості враховують.

Ключові слова: булінг, кібербулінг, мобінг, кібермобінг, цькування, протидія насильству, особливий період.

O.O. Voroniatnikov Prevention of Bullying and Mobbing in a Special Period

The article examines the specifics of countering bullying and mobbing in a special period. The full-scale armed aggression of the russian federation against Ukraine, the presence of economic and social problems in the country, an increase in the level of stress and emotional instability, uncertainty - all this strengthens the causes of conflict situations among minors and adults.

The history of the formation and development of the concepts of bullying and mobbing and their consolidation at the legislative level in Ukraine has been studied. An overview of the general theoretical component of these phenomena and possible countermeasures against the specified types of bullying, an analysis of legal acts in the field of combating manifestations of violence in the field of education and in labor groups was conducted.

The signs, types and causes of bullying have been clarified. Traditionally, the types of bullying are psychological, material, physical, and it is important to distinguish the modern type - cyberbullying. Reasons can tentatively include personal, social, family reasons and the influence of the external environment.

In order to combat bullying, the owners and managers of educational institutions are obliged to ensure the creation of a safe educational environment, to analyze the social and psychological climate in the educational institutions in general and in individual educational groups, with the help of scientific and pedagogical workers and psychologists. Communication with students based on partnership and trust is important.

In addition, the constituent elements and types of mobbing were analyzed. The causes of mobbing have been determined, among which external, at the level of society, and internal, personal reasons can be named. The difference between mobbing and cyber mobbing is considered. In order to prevent mobbing, managers of enterprises, institutions and organizations, regardless of ownership, are suggested to pay attention to the adaptation of new employees, to create a procedure for entering the position and getting to know colleagues, and not to forget to devote time to the already formed team. To create a pleasant and friendly atmosphere in which all employees will feel their importance and realize that their needs are heard and, if possible, taken into account.

Keywords: *bullying, cyberbullying, mobbing, cybermobbing, harassment, countering violence, special period.*

Постановка проблеми. Із здобуттям незалежності та обранням євроінтеграційного курсу розвитку країни українське суспільство почало перебудовувати правовідносини з авторитарних на демократичні. Відбувалося поступове усвідомлення неприпустимості психологічного та фізичного насильства серед дітей та дорослих, як в закладах освіти, так і в трудових колективах. Однак, попри всі зусилля законодавців, представників органів виконавчої влади, науковців, правоохоронних органів, психологів явище цькування є глобальною соціальною проблемою. Масштаби поширення та загрози, які пов'язані з булінгом та мобінгом у сучасному світі, важко переоцінити.

Останніми роками в засобах масової інформації все частіше можна почути про булінг та мобінг, тобто цькування однією людиною чи групою людей іншої людини. Це може відбуватися у формі психологічного, фізичного чи економічного насильства. Як правило булінг є проблемою, яка виникає між учасниками освітнього процесу (школярі, здобувачі) у закладах освіти. В той же час при здійсненні трудових відносин дорослі теж часто стикаються з певними видами насильства зі сторони роботодавців чи колег, що є мобінгом.

Насильство може проявлятися у вигляді явного цькування чи бути прихованим, з використанням різних важелів впливу чи навіть

фізичної сили. Також в сучасному світі швидко, завдяки цифровізації та діджиталізації, поширюється таке явище як кібербулінг та кібермобінг.

Ураховуючи повномасштабну збройну агресію російської федерації проти України, наявність економічних та соціальних проблем в країні, підвищення рівня стресу та емоційної нестабільності, важливим є дослідження питання протидії таким явищам як булінг та мобінг в особливий період.

Аналіз досліджень і публікацій. З численних наукових досліджень питань булінгу та мобінгу варто окремо виділити J. Junger-Tas, J. Kesteren, S. Limber, D. Olweus, Nancy E. Willard, H. Leyman, A. Авер'янов, Т. Алексеєнко, А. Губко, Д. Лейн, О. Качмар, І. Кон, О. Корабльова, Г. Корчова, М. Павленко, О. Стрельченко, Д. Сорочан, С. Стельмах, та інші. Водночас потрібно зазначити, що роботи вказаних авторів присвячені окремим аспектам цієї проблематики.

Метою статті є: дослідження унормування понять булінгу та мобінгу в Україні, огляд загальнотеоретичної складової таких явищ, можливі заходи протидії зазначеним видам цькування, аналіз нормативно-правових актів у сфері протидії проявам насильства в сфері освіти та в трудових колективах.

Виклад основного матеріалу.

Дослідженню явища булінгу та мобінгу приділяють увагу науковці всього світу вже багато десятиліть.

Поняття «булінг» походить від дієслова «to bully», що перекладається як «залякування, цькування». Кембриджський словник англійської мови це дієслово тлумачить так: «ображати, залякувати когось, хто є меншим чи менш впливовим»; «примушувати іншу особу до небажаних дій».

Келі Дьюкс – автор перших публікацій про це явище, він писав про шкільне цькування ще 1905 року. Однак ґрунтовніше поняття булінгу вивчали пізніше зарубіжні та вітчизняні науковці, а до наукового обігу ввів поняття «булінг» Дан Ольвеус у 1978 році. Він провів власні дослідження агресивності дітей, зокрема спостерігав за «хлопчиками для биття» та «шкільними хуліганами». Науковець вважав, що роль жертви чи агресора залежить не від групових явищ, а від індивідуальних особливостей дитини. До того ж певні негативні обставини соціального оточення стимулюють дитячу агресивність. Дослідник говорив про трикомпонентність явища булінгу: 1) систематичність/повторюваність дій; 2) агресивність; 3) дисбаланс сил.

Ігор Кон тлумачив булінг як залякування, жорстоке поводження, фізичний та/або психологічний терор стосовно дитини його однолітками. Одночасно Богдан Петренко вважає, що булінг є фактично зменшеною копією терористичного акту. З одного боку, переслідувач пресує жертву; з іншого – він дає сигнал усім свідкам, усьому класу про те, що він тут головний. Крайніми проявами булінгу є формування людиноненависницьких мотивів [1].

В національному законодавстві явище булінгу закріплено законодавчо з 2019 року, з набуттям чинності Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)». Зазначеним нормативним документом не лише встановлено офіційне визначення булінгу, а й передбачена відповідальність за його вчинення [2].

Відповідно до Закону України «Про освіту» булінг (цькування) – діяння (дії або бездіяльність) учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому

числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи та (або) такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого.

Типовими ознаками булінгу (цькування) є:

- систематичність (повторюваність) діяння;
- наявність сторін – кривдник (булер), потерпілий (жертва булінгу), спостерігачі (за наявності);
- дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких є заподіяння психічної та/або фізичної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника, та/або спричинення соціальної ізоляції потерпілого [3].

Крім ознак потрібно також розрізняти види булінгу та причини його виникнення. До причин можна умовно віднести особистісні причини (фізичний, психічний, інтелектуальний розвиток дітей, національність, релігійні погляди, сексуальна орієнтація, колір шкіри тощо), соціальні причини (соціально-економічна нерівність, відмінність культури та традицій, вплив стереотипів тощо), сімейні причини (відсутність довіри та комунікації в родині, сімейне насильство, неналежне виховання тощо), вплив зовнішнього середовища (випадки колективного покарання за провину однієї людини; невизнання чи ігнорування випадків цькування, внаслідок чого виникає відчуття всюдозволеності; навмисне виокремлення когось із сторони вчителів/викладачів, що викликає ревності тощо).

Видами булінгу можна назвати психологічний (погрози, образи, залякування), матеріальний (вимагання коштів, пошкодження особистих речей), фізичний (нанесення тілесних ушкоджень, штурхання) та важливо виокремити кібербулінг (приниження, образи та погрози за допомогою мобільних телефонів, інших електронних пристроїв; знімання на відео бійок чи інших принижень і викладання відео в мережу Інтернет, цькування через соціальні мережі, створення чатів та груп, де постійно висміюють чи ображають когось одного тощо).

З метою протидії булінгу власники та керівники закладів освіти зобов'язані забезпечувати створення безпечного освітнього середовища, вільного від насильства та цькування, а також здійснювати контроль за виконанням плану заходів, спрямованих на запобігання та протидію цим явищам [Error! Bookmark not defined.].

Науково-педагогічні працівники та технічний персонал, які щодня контактують із здобувачами освіти, можуть своєчасно виявляти конфліктні ситуації всередині навчального колективу, помічати прояви цькування. Крім того важливою є комунікація із здобувачами на засадах партнерства та довіри, спільно шукати шляхи вирішення проблемних питань і в жодному разі їх не приховувати.

Визначальною є роль психологів, котрі повинні здійснювати аналіз соціальнопсихологічного клімату в закладі освіти загалом і в окремих навчальних групах, брати участь у розгляді заяв щодо випадків булінгу, забезпечувати психологічний супровід осіб, які постраждали від цькування та проводити його профілактику.

Разом з цим, з метою створення безпечного освітнього середовища, необхідно дотримуватись Порядку реагування на випадки булінгу (цькування) та застосування заходів виховного впливу в закладах освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 28.12.2019 № 1646 [4], а також Плану заходів, спрямованих на запобігання та протидію булінгу (цькування) в закладах освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 26.02.2020 № 293 [5]. У вказаних нормативних документах чітко розписані ролі учасників навчального процесу та детальний план заходів, спрямований на запобігання та протидію булінгу в закладах освіти; описані можливі прояви і ознаки булінгу та хто є суб'єктами реагування на нього; зазначено покроковий план дій у випадку виявлення цього явища; загальні питання запобігання та протидії цькуванню тощо.

Одночасно з булінгом нерідко зустрічаються прояви цькування в трудових колективах, між колегами та зі сторони керівництва, відомі як мобінг (з англійської mob – юрба, натовп).

Як науковий термін «мобінг» уперше ввів К. Лоренц у 1958 році. Він застосував англійське слово «mobbing» для характеристики поведінки деяких тварин щодо інших. Широкої популярності «мобінг» за кордоном отримав у 60-ті роки ХХ століття після публікації статті шведського лікаря Гайнеманна, який порівняв жорстоку поведінку дітей щодо інших дітей з агресивною поведінкою тварин і назвав це мобінгом.

Шведський учений Х. Лейман структурував своє визначення у вигляді анкети, до якої включив 45 мобінг-дій. Він вважає, що мобінг наявний, коли хоча б раз у тиждень жертва відчуває утиск у будь-якій формі протягом 6 місяців і більше. Інструменти мобінгу – утаювання інформації, ізоляція, обливання брудом, безперестанна критика, поширення пліток, висміювання, окрики тощо [6].

Однак донедавна такі факти в нашій країні не озвучувались та не висвітлювались, аж до прийняття у 2022 році Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», в якому було законодавчо закріплені поняття та ознаки мобінгу, а також відповідальність за вчинення таких діянь [7].

Згідно з діючим законодавством Мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери;

безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція;

нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;

нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу [8].

Як і у випадку з булінгом, однією із видів/форм мобінгу є кібермобінг – що проявляється в діях з метою тиску, приниження, псування репутації, нанесення моральних травм людині з використанням сучасних електронних технологій, гаджетів та можливостей інтернет-ресурсів.

Особливостями кібермобінгу можна назвати умовну анонімність (зміна ідентичності, створення фейкових акаунтів), можливість охоплювати велику аудиторію одночасно (особливо дієво для поширення пліток) та розповсюджувати інформацію незалежно від місця перебування та періоду доби. Кібермобінг являється формою психологічного насильства.

Типів кібермобінгу є багато, однак основними з них є: (флеймінг) обмін короткими гнівними репліками, образи, наклеп, поширення неправдивої принизливої інформації, публічне розголошення особистої інформації тощо.

Причинами виникнення мобінгу можна назвати зовнішні, на рівні соціуму (ті, які не залежать від індивідуальних особливостей людини, встановлені традиції в колективі, існування певних груп впливу, вікова різниця, відсутність контролю та покарання з боку керівництва, низький рівень моралі та виховання тощо) та внутрішні, особистісні (особливість характеру людини, психічного стану, життєвого досвіду, світогляду, виховання тощо).

З метою попередження мобінгу необхідно приділяти увагу адаптації нових співробітників, враховуючи, що саме новачки найчастіше стають жертвами цього явищу. Для цього керівникам/власникам підприємств, установ та організацій, незалежно від форм власності, потрібно створити процедуру входження в посаду та знайомства з колективом. Крім того потрібно приділяти увагу і вже сформованому

колективу, що допоможуть попередити багато проблем:

- скласти покрокову програму адаптації співробітника, яка зробить цей процес адаптації проходити легким та комфортним;

- створювати в колективі приємну доброзичливу атмосферу, за якої всі працівники будуть відчувати свою значимість та усвідомлювати, що їх потреби чують та за можливості враховують;

- проводити особисті зустрічі з членами команди, установити зворотній зв'язок із працівниками;

- організувати за можливості навчання працівників, тренінги, курси підвищення кваліфікації. В тому числі щодо згуртованості колективу та протидії мобінгу в трудових відносинах. Для нових працівників необхідно визначити наставників р числа більш досвідчених і позитивно налаштованих працівників;

- роз'яснювати, що вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

Висновки.

Проблема булінгу є соціальною проблемою світового масштабу. Міжнародні дослідження вимірювання рівня булінгу проводяться багатьма організаціями та асоціаціями, незалежно від форм власності, пропонуючи здобувачам освіти проходити спеціальні опитування. Аналізуючи результати досліджень та використовуючи відповідні маркери можна стверджувати, що найпоширенішими видами булінгу є вербальний (насмійки, погрози, поширення неправдивих чуток, намагання ізолювати особи тощо) та фізичний (нанесення тілесних ушкоджень, погрози із застосуванням фізичної сили, псування особистих речей тощо).

З метою протидії булінгу Міністерством освіти і науки України розроблено Порядок реагування на випадки булінгу, які є обов'язковими до виконання всіма закладами освіти. Крім того, для уніфікації застосування вимог зазначеного Порядку МОН підготовлено та направлено на ознайомлення відповідні

роз'яснення керівникам органів управління освітою та закладів освіти, педагогічним, науковим, науково-педагогічним та іншим учасникам освітнього процесу.

Разом із заходами щодо протидії булінгу, відповідно до діючого трудового законодавства, держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності.

Роботодавець повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну,

неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту.

Дотримання заходів протидії булінгу та мобінгу особливо важливо та актуально в період воєнного стану в Україні, коли неповнолітні особи та доросле населення країни перебуває в стані постійного стресу, переживань, невизначеності, психо-емоційної нестабільності та складних соціальних і економічних умовах.

Список використаних джерел:

1. Булінг: причини явища та його профілактика в школі. URL: <https://osvita.ua/school/method/83083/>.
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню): Закон України від 18.12.2018 № 2657-VIII. *Голос України* від 18.01.2019 № 11.
3. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. *Голос України* від 05.09.2017 № 178-179.
4. Деякі питання реагування на випадки булінгу (цькування) та застосування заходів виховного впливу в закладах освіти: Наказ Міністерства освіти і науки України від 28.12.2019 № 1646. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/deyaki-pitannya-reaguvannya-na-vipadki-bulingu-ckuvannya-ta-zastosuvannya-zahodiv-vihovnogo-vplyvu-v-zakladah-osviti>.
5. Про затвердження плану заходів, спрямованих на запобігання та протидію булінгу (цькуванню) в закладах освіти: Наказ Міністерства освіти і науки України від 26.02.2020 № 293. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-planu-zahodiv-spryamovanih-na-zapobigannya-ta-protidiyu-bulingu-ckuvannya-v-zakladah-osviti>.
6. Качмар О.В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2016. Вип. 14. С. 58-61. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/aprfc_2016_14_16.
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX *Голос України* від 10.12.2022 № 251.
8. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

References:

1. Bulinh: prychyny yavyschcha ta yoho profilaktyka v shkoli. URL: <https://osvita.ua/school/method/83083/>.
2. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchych aktiv Ukrainy shchodo protydii bulinhu (tskuvanni): Zakon Ukrainy vid 18.12.2018 № 2657-VIII. *Holos Ukrainy* vid 18.01.2019 № 11.
3. Pro osvitu: Zakon Ukrainy vid 05.09.2017 № 2145-VIII. *Holos Ukrainy* vid 05.09.2017 № 178-179.
4. Deiaki pytannia reahuvannya na vypadky bulinhu (tskuvannia) ta zastosuvannia zakhodiv vykhovnoho vplyvu v zakladakh osvity: Nakaz Ministerstva osvity i nauky Ukrainy vid 28.12.2019 № 1646. URL:

<https://mon.gov.ua/ua/npa/deyaki-pitannya-reaguvannya-na-vipadki-bulingu-ckuvannya-ta-zastosuvannya-zahodiv-vihovnogo-vplivu-v-zakladah-osviti>.

5. Pro zatverdzhennia planu zakhodiv, spriamovanykh na zapobihannia ta protydiiu bulinhu (tskuvanni) v zakladakh osvity: Nakaz Ministerstva osvity i nauky Ukrainy vid 26.02.2020 № 293. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-planu-zahodiv-spryamovanih-na-zapobigannya-ta-protidiiu-bulingu-ckuvanniu-v-zakladah-osviti>.

6. Kachmar O.V. Mobinh yak riznovyd psykholohichnoho nasylstva v trudovomu kolektyvi. Aktualni problemy filosofii ta sotsiologii. 2016. Vyp. 14. S. 58-61. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/aprfc_2016_14_16.

7. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo zapobihannia ta protydii mobinhu (tskuvanni): Zakon Ukrainy vid 16.11.2022 № 2759-IX Holos Ukrainy vid 10.12.2022 № 251.

8. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.