

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ПОНЯТТЯ «МОБІНГУ»

Дудко А.Г.,

*ад'юнкта кафедри публічного управління та адміністрування
Національної академії внутрішніх справ
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8080-1462>*

Стрельченко О.Г.,

*професора кафедри
публічного управління та адміністрування
Національної академії внутрішніх справ,
доктора юридичних наук, доцента
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7230-6637>*

Дудко А. Г., Стрельченко О. Г. Адміністративно-правова характеристика поняття «мобінгу».

У статті досліджується адміністративно-правова характеристика поняття «мобінгу». Розглянуто та проаналізовано юридичну літературу з приводу генезису «мобінгу» в українському суспільстві. Шляхом аналізу джерельної бази охарактеризовано поняття «мобінгу» в Україні, який може бути свідомий (навмисний) і несвідомий (стихійний). Визначено, що мобінг – це психологічний терор щодо працівника, який може набувати як грубих, відвертих форм, так і завуальованих форм. Він може бути також виражений у створенні коаліцій проти небажаного з точки зору суб'єктів мобінгу – власне, моберів (окремих осіб або, що частіше, компанії переслідувачів) члена колективу, які «працюють» на дезорієнтацію жертви, порушення її душевної рівноваги, підштовхування до ухвалення помилкових рішень у ситуації затяжного стресу, що досягається шляхом спотворення або трансляції адресованих їй двозначних повідомлень, розпускання брудних чуток про особисте життя працівника, що поширюються і на його ділову репутацію тощо.

Проаналізовано сутність та соціально – правова природа мобінгу (цькування), що дало змогу стверджувати, що законодавче закріплення «мобінгу» має суттєве значення для антимобінгової програми в Україні. Проте, існують значні недоліки, які обмежують діяльність уповноважених органів для притягнення особи до відповідальності та вірної кваліфікації діяння, яке підпадає під ознаки правопорушення. Зроблено висновки з приводу того, що Україна зробила великий крок назустріч боротьбі з мобінгом, шляхом запровадження відповідної правової відповідальності, у тому числі й адміністративної.

Запропоновано власну дефініцію «мобінгу» як цілеспрямований тривалий (систематичний) психологічний та/або економічний тиск, який застосовується до працівника у межах трудових відносин, з метою завдання певної шкоди працівнику та створення відповідних умов, щоб він звільнився з займаної посади.

Ключові слова: мобінг, насильство, психологічний тиск, правопорушення, права людини.

Dudko A. G., Strelchenko O. H. Administrative and legal characteristics of the concept of «mobbing».

The article examines the administrative and legal characteristics of the concept of “mobbing”. The legal literature on the genesis of “mobbing” in Ukrainian society was reviewed and analyzed. The concept of “mobbing” in Ukraine, which can be conscious (deliberate) and unconscious (spontaneous), was characterized by analyzing the source base. It was determined that mobbing is psychological terror against an employee, which can take both rude, overt forms and veiled forms. It can also be expressed in the creation of coalitions against mobbing, which is undesirable from the point of view of the subjects of mobbing - in fact, mobbers (individuals or, more often, companies of persecutors) of a team member who “work” to disorient the victim, disturb his mental balance, push him to making wrong decisions in a situation of prolonged stress, which is achieved by distorting or broadcasting ambiguous messages

addressed to her, spreading dirty rumors about the employee's personal life, which also affect his business reputation, etc.

The essence and socio-legal nature of mobbing (harassment) was analyzed, which made it possible to assert that the legislative consolidation of «mobbing» is essential for the anti-mobbing program in Ukraine. However, there are significant shortcomings that limit the activity of authorized bodies to bring a person to responsibility and correctly qualify an act that falls under the signs of an offense. Conclusions have been made regarding the fact that Ukraine has taken a big step towards the fight against mobbing by introducing appropriate legal responsibility, including administrative.

A separate definition of «mobbing» is proposed as a targeted long-term (systematic) psychological and/or economic pressure applied to an employee within the framework of employment relations, with the aim of causing certain harm to the employee and creating appropriate conditions for him to resign from his position.

Key words: mobbing, violence, psychological pressure, delinquency, human rights.

Постановка проблеми Сьогодні в більшості зарубіжних країн знають, що таке мобінг, і на законодавчому рівні регулюється протидія цьому явищу. 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 є порушенням міжнародних норм права. Психологічний та економічний тиск, ворожа та образлива атмосфера щодо людини – неприпустимі в цивілізованому суспільстві. Впровадження адміністративної відповідальності за насилля в трудовому колективі над колегами й яке вчиняється ними (у тому числі й цькування) було історично логічним. Актуальність теми дослідження підтверджується необхідністю встановлення понятійного апарату суспільно-набезпечного діяння «мобінг» в Україні.

Стан опрацювання. Питання щодо психологічного насилля в трудовому середовищі та впровадження адміністративної відповідальності за ці суспільно-небезпечні діяння досліджувалися багатьма вченими: С. Бабановим, І. Бердишевим, К. Лоренцом, Д. Ольвеусом, І. Пастухом, О. Стрельченко, Л. Сукмановською та іншими. Однак, малодосліджене питання адміністративно-правової характеристики поняття «мобінгу».

Мета статті полягає у дослідженні емпіричного правового розвитку понятійного апарату «мобінгу» в Україні та на основі аналізу джерельної бази характеристика розвитку адміністративної відповідальності за мобінг.

Виклад основного матеріалу. Трансформація динаміки суспільних відносин в Україні, попри нарікання повільність, все ж прискорюється. Це призводить, з-поміж іншого, до загострення конкурентної боротьби на ринку праці. Адже, з одного боку, об'єктивно зростає потреба в компетентних фахівцях, здатних працювати на рівні сучасних вимог до професії, а з іншого – спрацьовує особистісна мотивація зберегти і підвищити власний статус, престиж, вплив на інших людей, контроль за власним життям тощо.

Слід зазначити, що в Україні з'являється нова термінологія слів іншомовного походження, які суміжні з поняттям «мобінг»: «булінг», «хейзинг», «сталкінг» та інші, які набувають все більшого поширення в українському суспільстві.

Відповідно до зазначеного, необхідно коротко охарактеризувати кожне поняття.

У 1978 р. психолог Х. Лейман уперше використав поняття «мобінг», яким став позначати цькування на робочому місці. У своєму дослідженні Х. Лейман порівнюючи «мобінг» і «булінг» зазначає відмінність – у кількості суб'єктів небезпечного діяння: при «мобінгу» – колектив, група осіб, при «булінгу» – цькування з боку однієї людини [18, с. 131-132].

Варто зазначити, що мобінг – вид психологічного тиску, під час якого співробітнику створюють нестерпну атмосферу в організації шляхом претензій до якості праці або прискіпувань особистого характеру. Кінцевою метою мобінгу є змусити працівника піти з місця роботи чи бодай ослабити ступінь його соціального або професійного впливу в організації [3]. Іншими словами, мобінг – це психологічний терор щодо працівника, який може набувати як грубих, відвертих форм (наприклад, постійні догани за найменші промахи й непомічання добре виконаних справ), так і завуальованих форм, приміром, – крива посмішка, супроводжувана глузливим поглядом, спрямованим на колегу, висміювання позаочі манери одягатися, за живання діалектних слів чи за наявність фізичних вад або соціального походження.

Особливо дошкульними є створення коаліцій проти небажаного з точки зору суб'єктів мобінгу – власне, моберів (окремих осіб або, що частіше, компанії переслідувачів) члена колективу, які «пра-

цюють» на дезорієнтацію жертви, порушення її душевної рівноваги, підштовхування до ухвалення помилкових рішень у ситуації затяжного стресу, що досягається шляхом спотворення або трансляції адресованих їй двозначних повідомлень, розпускання брудних чуток про особисте життя працівника, що поширюються і на його ділову репутацію тощо.

О. Качмар досліджуючи явище «мобінгу» визначає його спрямованість: горизонтальну – «це моральне переслідування на рівні однієї професійної групи або одного структурного підрозділу» та вертикальну – «являє собою моральне переслідування по вертикалі управління персоналом». Окрім цього автор виділяє й види «мобінгу»: свідомі (умисні) та несвідомі (стихійні) [7, с. 58].

Необхідно відзначити досить широку характеристику мобінгу, яку запропонував О.В. Кочмар, але вона стосується лише структурних підрозділів під час управління персоналом, а не усіх трудових колективів.

Л. Щетініна, С. Рудакова, К. Дробинська під «мобінгом» розуміють «форму психологічного насильства, яка полягає в тривалому та систематичному цькуванні працівника в колективі, сексуальному домаганні, психологічному тиску» [19, с. 319].

Тобто, вищезазначені науковці під «мобінгом» розуміють форму психологічного насильства у робочому колективі.

О. Трюхан визначає «мобінг» як один з різновидів морального насильства у трудовому колективі. Дослідниця виділяє дві форми мобінгу: «босинг» - «керівник проти підлеглого» та «стафінг» - «підлеглі проти керівника» [16, с. 43].

К. Марисюк під «мобінгом» розуміє «систематичне цькування, психологічний терор, форма зниження авторитету, форма психологічного тиску у виді цькування співробітника у колективі, зазвичай із метою його звільнення» [9, с. 134].

Л. Тімофєєва наголошує, що «мобінг» – це соціальне явище, яке має безпосереднє відношення до трудової діяльності людини і застосовується в контексті морального та психологічного переслідування [15, с. 248].

Аналізуючи вищезазначені дефініції дослідників, можна зробити висновок, що «мобінгу» як і «булінгу» притаманна певна структура, форми та ознаки. Головною відмінністю цих двох понять є сфера дії протиправного діяння: для мобінгу - осередком є трудовий колектив, для булінгу – освітнє середовище.

В огляді С. Бабанова зазначено, що поняття «мобінг» було введено К. Лоренцом на позначення поведінки декількох дрібніших (слабших) тварин, які об'єднувалися супроти крупнішого (сильнішого) противника. Вперше щодо людей цей термін застосував шведський лікар П. Гайдман у 1972 році, який помітив смислову подібність поведінки тварин із жорстокою поведінкою дітей стосовно своїх ровесників. Згодом його співвітчизник Г. Лейман розповсюдив кваліфікацію даного поняття на опис деструктивних взаємин у трудовому колективі. А перше ґрунтовне дослідження мобінгу пов'язують із виходом у 1999 році в США книги колективу авторів (Н. Давенпорт, Р. Шварц, Г. Елліот) «Мобінг: емоційне насилля на робочих місцях у США», в якій було розглянуто виникнення і динаміку цього явища, його наслідки і шкоду для фірми, а також можливі шляхи його попередження [3]. Оскільки мета мобінгу – довести жертву до відчаю, відрізавши шляхи до порозуміння, позаяк час виключно для того, щоб перемогло право сильного – вузький егоїстичний інтерес, детермінований невід'ємною від природи людини мотивацією вижити за будь-яких обставин, перемогти в боротьбі з конкурентами за ресурси, а ще краще – жити з гарантією (максимум). Саме «егоїстичному гену» завдячує людина, прагнучи до досягнень, розбудови кар'єри, плануючи бюджет і піклуючись про статки [4].

Необхідно враховувати, що мобінг може бути свідомий (навмисний) і несвідомий (стихійний). Свідомий мобінг – цілеспрямовані дії, які мають конкретну, чітко сформульовану мету: створити людині такі умови, аби вона звільнилася із займаної посади. У такому випадку найчастіше йдеться про корисливі мотиви: обійняти чиясь посаду, провести на неї когось зі «своїх», вислужитися перед керівництвом. Несвідомий мобінг – дії, які виконує людина не усвідомлюючи, що займається цькуванням. Просто хтось із колег викликає в неї постійне роздратування, що накопичується й уже просто проривається назовні. [8].

Характеризуючи категорію «хейзинг» зауважимо, що відповідно до англійського словника для учнів [2] під «hazing» розуміють як дідівщину, яка проводиться в рамках ритуалу, тобто для того, щоб стати членом групи пересуватися по ієрархії, або отримати певний «титул» у суспільств чи групі.

Є. Зеленський, О. Карпенко вважають, що «хейзинг – це жорстокі жарти в ритуальній формі під час ініціації при вступі в певну групу» [6, с. 227].

У статуті Арканзанського університету (штат Арканзас, США) під «хейзингом» розуміють «будь-які психічні чи фізичні вимоги, прохання або зобов'язання, покладені на будь-яку особу, які можуть навмисно або ненавмисно спричинити дискомфорт, біль, переляк, ганьбу, травму або які принижують особистість з метою ініціювання, прийняття, приєднання до або як умова подальшого членства в групі чи організації». За ступенем тяжкості виділяють «Subtle», «Harassment», «Violent» хейзингу.

«Subtle» – легка форма «хейзингу», сприймається як само собою зрозуміле або приймається як «нешкідлива» чи безглузда. Прикладом може бути носіння безглузких речей, виконання непотрібних доручень тощо [1].

«Harassment» середня форма «хейзенгу» що викликає неприємності, бентежить, розчаровує та викликає надмірний стрес для нових членів. Прикладом може слугувати постійне підвищення голосу – крик, виконання іншими членами групи «чужих» домашніх справ тощо [1].

«Violent» тяжка форма «хейзенгу», що полягає у поведінці, яка може спричинити фізичну, емоційну та/або психологічну шкоду. Тобто супроводжується фізичним, психологічним насиллям. Як приклад, клеймування, гоління частини тіла та інші [1]. Як бачимо, «хейзинг» теж є свого роду насильницькими діями, що спричиняють фізичну, емоційну та/або психологічну шкоду.

Порівнюючи «булінг» та «хейзинг» слід зазначити, що сфера дії останнього ширша, і не обмежується лише освітнім середовищем. Крім того, «хейзинг» поділяється за ступенем тяжкості шкоди, на відміну від булінгу.

Одне із суміжних понять з «булінгом» є «сталкінг».

Сталкінг (англ. stalking від stalk – переслідувати) – небажана нав'язлива поведінка щодо особи у формі її переслідування чи спостереження за її діями з метою домагання чи залякування [11].

Під «сталкінгом» розуміють форму насильства, що полягає у нав'язливому переслідуванні жертви. Тривалі дії, що викликають в об'єкта переслідування відчуття страху, неспокою та хвилювання за власну безпеку [10].

О. Сторубльонкова, В. Самуткін у своєму дослідженні зазначають, що поняття «сталкінг» уперше з'явилося у науці у 1921 р. завдяки психіатру Г. Клерамбо. Проте «сталкінг» як тип поведінки існував завжди, перша згадка про таку поведінку описувалася ще античній літературі, де, наприклад, у Феокріпа «Циклоп» людоїд переслідував свою кохану. Науковці вважають, що «сталкінг» полягає в умисних недобророзумних і повторюваних діях, що вживаються для переслідування іншої людини [12].

Слід зауважити, що на законодавчому рівні дефініції вищезазначених понять не закріплені. На науковому просторі дослідники інтерпретують дані визначення по – різному.

Сьогодні в більшості країн світу на законодавчому рівні регулюється протидія такому явищу як мобінг. Слід виокремити, Директиву Європейського Союзу від 27 жовтня 2000 року № 2000/78/ЄС, яка встановлює 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. Відповідно до статті 26 Європейської соціальної хартії, держави взяли на себе зобов'язання сприяти запобіганню систематичним несправедливим 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.

Варто зазначити, що 16 листопада 2022 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькування)». Закон зобов'язує роботодавця вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, провадити інформаційні, навчальні та організаційні заходи із запобігання та протидії мобінгу (цькування). Прийнятий Закон України запроваджує адміністративну відповідальність за систематичне застосування різних форм мобінгу до працівника. Передбачаються умови, за яких роботодавець має відшкодувати моральну шкоду працівнику, який зазнав відповідного цькування. Працівникові, який вирішив звільнитися через мобінг, Закон гарантує виплату вихідної допомоги у розмірі не менше тримісячного середнього заробітку за рахунок роботодавця.

Висновки. Таким чином, аналіз джерельної бази дозволив охарактеризувати поняття «мобінгу» в Україні, який може бути свідомий (навмисний) і несвідомий (стихийний). Прийнятий Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькування)» забезпечить можливість захисту учасників трудових відносин в Україні від різних форм

мобінгу, дозволить врегулювати питання захисту працівників від психологічного тиску на робочому місці, сприятиме підвищенню продуктивності праці, а також передбачає в собі законодавчо визначене поняття «мобінг». Аналіз сутності та соціально – правової природи мобінгу (цькування) дає змогу стверджувати, що законодавче закріплення «мобінгу» має суттєве значення для антимобінгової програми в Україні. Проте, існують значні недоліки, які обмежують діяльність уповноважених органів для притягнення особи до відповідальності та вірної кваліфікації діяння, яке підпадає під ознаки правопорушення.

Пропонуємо власну дефініцію «мобінгу» як цілеспрямований тривалий (систематичний) психологічний та/або економічний тиск, який застосовується до працівника у межах трудових відносин, з метою завдання певної шкоди працівнику та створення відповідних умов, щоб він звільнився з займаної посади.

Список використаних джерел:

1. Definition & examples of hazing. Arkansas state university. URL: <http://www.astate.edu/a/hazing/definition-examples-of-hazing.dot>.
2. Hazing. An encyclopedia Britannica company. URL: <https://www.learnersdictionary.com/definition/hazing>
3. Бабанов С.А. Психология труда. Моббинг как патологическая форма профессионального деструктивного поведения. URL: <http://www.kiout.ru/info/publish/24214>.
4. Докинз Р. Эгоистичный ген.: АСТ, 2013. 512 с.
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Законопроект України від 6 листопада 2022 року № 57481. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=72469.
6. Зеленський Є.С., Карпенко О.М Відмежування поняття «булінг» від схожих за змістом понять. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 3. С. 225–228. URL: http://www.lsej.org.ua/3_2020/56.pdf.
7. Качмар О.В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2016. Вип. 14. С. 58–61. URL: <https://kipt.sumdu.edu.ua/pdf/buling/mobing.pdf>.
8. Корабльова О.О. Вплив мобінгу на формування та соціалізацію особистості. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Znpkhist_2014_2_30.pdf.
9. Марисюк К. Мобінг: поняття, суть та питання криміналізації. *Вісник національного університету «Львівська політехніка»: зб. наук. праць*. 2018. № 889, Вип. 17. С. 132–136. URL: <http://science.lpnu.ua/uk/law/vsi-vypusky/vypusk-5-nomer-889-17-2018/mobing-ponyattya-sut-ta-putannya-kryminalizaciyi>.
10. Спецпроект «Чому ти не відповідаєш?»: що таке сталкінг і як з ним боротися. URL: <https://www.the-village.com.ua/village/city/specials-city/284821-amnesty-international-1>.
11. Сталкінг. Словник іншомовних слів. URL: <https://www.jnsm.com.ua/cgibin/u/book/sis.pl?Article=17211&action=show>.
12. Сторублєнкова Е.Г., Самуткин В.Л. Сталкинг: синдром навязчивого преследования. *Проблемы в российском законодательстве*. 2017. № 6. С. 278–281. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stalking-sindrom-navyazchivogopresledovaniya>.
13. Стрельченко О.Г. Принципи адміністративної відповідальності. *Правознавець*. URL: <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/2943/%CE>.
14. Стрельченко О.Г. Специфіка проступку як складової частини адміністративного делікту. *Право і суспільство*. 2012. № 3. С. 137–143. URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2012/3_2012/29.pdf.
15. Тимофеева Л.Ю. Мобінг у контексті євроінтеграційної кримінально-правової політики. *Держава та регіони*. Серія: Право. 2019. № 3 (65). С. 247–252. URL: http://www.law.stateandregions.zp.ua/archive/3_2019/42.pdf.
16. Трюхан О.А. Захист працівників від мобінгу на робочому місці: теоретико – правовий аспект. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 4. С. 42–46. URL: http://apnl.dnu.in.ua/4_2017/12.pdf.
17. Фурман А.В. Методологічне обґрунтування багаторівневості парадигмальних досліджень у соціальній психології. *Психологія і суспільство*. 2012. № 4 (50). С. 99–103.

18. Червінська Л.П. Мобінг персоналу як соціальне явище організації. *Соціально – трудові відносини: теорія та практика*. 2018. № 1. С. 129–134. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/197267893.pdf>.
19. Щетініна Л.В., Рудакова С.Г., Дробинська К.О. Мобінг: сутність та інституційні засади захисту працівників. *Проблеми економіки*. 2018. № 1 (35) С. 315–320. URL: https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2018-1_0-pages-315_320.pdf.