

УДК 159.9**ЯЦИНА О. Ф.,**

доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри наук про здоров'я,
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»,
м. Ужгород, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0053-4814>yacunaolenafed2017@gmail.com**YATSYNA OLENA**

Doctor of Psychological Sciences, Associate Professor,
Full Professor of the Department of Health Sciences, Uzhhorod National University, Uzhgorod,
Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0053-4814>yacunaolenafed2017@gmail.com**ПРО МОБІНГ У ПРАКТИЦІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ: РИЗИКИ
ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я – МОРАЛЬНА ШКОДА**

Анотація. Текстовий матеріал стосується дослідження актуальної проблеми сучасності – феномену мобінгу. Виокремлено дві сторони проблеми: ризики психічного здоров'я та аргументування факту моральної шкоди в процесі психологічної експертизи піддослідного, який зазнав утисків в трудовому колективі. Аналіз результатів наукових досліджень вказує на причинно-наслідковий зв'язок між стратегією керівництва мобера та психічними розладами жертви мобінгу. Обґрунтовано вплив мобінгу на характер психосоматосоціальних порушень, де диференційовано складові: психічну, соматичну та соціальну. Практичну сторону правового розв'язання означеної проблеми проілюстровано прикладами судової практики США та Італії. Порушено питання правової природи поняття «мобінг»: проекти законів, які визначають сутність мобінгу, чинне національне законодавство на предмет відповідальності за мобінг у процесі професійної діяльності. На підставі результатів теоретичного аналізу зроблено висновок, що у випадках мобінгу проведення психологічної експертизи уможливорює обґрунтування факту нанесення моральної шкоди підекспертному, зокрема у питанні встановлення для особистості підекспертного психотравмувальних факторів, що вплинули на зміни його емоційного стану, мотиваційного, самооцінки, тощо. Констатується, що у справах за позовами про відшкодування моральної шкоди мобінг є причиною переживання моральних і фізичних страждань, які позначаються негативними змінами на психічному й соціальному житті під експертної особи.

Ключові слова: мобінг, психотравмувальні фактори, моральні і фізичні страждання, психічне здоров'я.

Бібліографічний опис: Яцина О.Ф. Про мобінг у практиці психологічної експертизи: ризики психічного здоров'я - моральна шкода / О.Ф. Яцина. Судово-психологічна експертиза. Застосування поліграфа та спеціальних знань в юридичній практиці: Електронний журнал / [редкол.: Назаров О. А. (голов. ред.) та ін.]. К., 2022. № 1 (22). Дата публікації: 03.05.2022. URL: <http://surl.li/cbtxf> (дата звернення: 03.05.2022).

Текст статті.

Як показує статистика, мобінг у сучасній трудовій сфері стає далеко не рідкістю. Відповідно до опитування, проведеного у 2020 році британською компанією SME Loans, з-поміж 2000 найманих працівників 23 % піддавались знуцанням на робочому місці, 25 % респондентів почувають себе ущемленими на роботі. Відсотковий показник мобінгу

змінюється протилежно пропорційно зростанню віку найманих працівників [1]. Статистика американського Workplace Bullying Institute за 2021 рік свідчить про те, що 30 % усіх дорослих американців зазнали офісного булінгу, зокрема постраждало 76,3 млн. працівників [2].

Таке зростання кількості жертв мобінгу зумовлює наше звернення до міждисциплінарної проблематики феномену мобінгу, що має наукову і практичну значимість і для психології, і для медицини, і для юриспруденції. Зокрема, у частині розуміння ризиків для психічного здоров'я людини через переживання нею фізичних і моральних страждань як реакцій на неправомірні дії, що спричинили зміни в стані здоров'я, та положень національного законодавства про питання юридичного факту визнання/невизнання моральної шкоди та її відшкодування постраждалій особі. З урахуванням зазначеного актуальність теми цього допису вважаємо беззаперечною.

У контексті поширення мобінгу варто звернути увагу на результати досліджень науковців. Так, Д. Маран, С. Бернарделі та А. Варетто на основі низки судових рішень розглядали типи, мотиви та наслідки мобінгу [3]. Авторки з'ясували, що, здебільшого жертвами мобінгу є жінки віком до 45 років. Особливості протікання мобінгу в кожному окремому випадку залежать від психологічних типів жертви та мобера [3]. Дослідники Б. Ердемір, С. Демір та Ю. Осал розглядали мобінг з погляду на академічне лідерство [4]. Автори вважають, що в компаніях із позитивним керівництвом значно рідше трапляються випадки мобінгової поведінки [4]. Ч. Превост та Є. Хант у своїх наукових розвідках аналізували випадки мобінгу в професійному колективі університету [5]. Цікавими видаються результати соціологічного дослідження, реалізованого у вигляді пілотного Інтернет-опитування з використанням сервісу Google-форми за участю 108 осіб. За отриманими результатами 43,9 % опитаних на собі відчули акти психологічного тиску на робочому місці в процесі виконання трудової діяльності. Водночас 26,2 % відмічали, що звільнялись з роботи саме через вплив мобінгу. Серед причин мобінгу опитувані називають такі, як: прагнення відплати мобера, особистісна злість, заздрість, почуття нудьги, наявність сімейних проблем, самовпевненість мобера та прагнення самоствердитись за допомогою інших, позитивні досягнення жертви (нова посада, нове житло, народження дитини), кризове становище в компанії, почуття страху, нерівномірний розподіл обов'язків у компанії тощо.

З цього слідує, що вказані причини зумовлюють мобінг-дії, спрямовані на приниження гідності працівника, заниження/знецінення його професійних досягнень, успішності/визнання. Як наслідок мобінг-дій – фактична неможливість/небажання ефективно виконувати свої професійні функції та/або підпорядкування моберу, його абсолютному контролю, що позбавляє жертву мобера бажання виявляти будь-яку ініціативність. У цьому зв'язку варто розуміти, що особа переживає психологічну травму, яка розглядається як форма стресової ситуації, стан, що через виражену гостроту реакції, тривалість і повторюваність важко проживається та може спричинити певні патологічні розлади.

Зауважуємо, що українські дослідники розглядають мобінг як чинник руйнації не тільки психічного здоров'я. Т. Дзюба вважає, що внаслідок мобінгу виявляються «ознаки різноманітних порушень професійного здоров'я і, головне, руйнація індивідуальних сенсів професійного буття працівника, що прямо й опосередковано визначають ціннісне наповнення суб'єктивної картини життєвого шляху особистості з точки зору його поділу на життя «до і після» руйнівного впливу» [6]. Отже, мобінг є одним із синдромів деструктивного професіогенезу [7], тобто психосоматосоціальних порушень, викликаних негативним впливом взаємин у трудовому колективі, складовими яких є соціально-стресові і посттравматичні розлади, депресивні і тривожно-фобічні, невротичні і залежні, розлади

особистості (психічна складова), соматоморфні розлади і психосоматичні захворювання (соматична складова) та порушення соціалізації і соціальні дисфункції, дезадаптація і деградація (соціальна складова).

Цікаво звернути увагу і на практичну сторону розв'язання означеної проблеми. Зокрема, досвід Сполучених Штатів Америки щодо притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності за мобінг. Показовою у цьому випадку є справа Francis C. Dunlavey [8, p. 181–182], де працівнику була виплачена компенсація за «for a mental-mental injury», тобто за психічний розлад, який був спричинений депресією, що, на думку лікарів, була викликана неприйнятною психологічною атмосферою на робочому місці.

Механізм цивільно-правової відповідальності роботодавця за мобінг запроваджений і в Італії. Відомо, що Верховний суд Італії у своїй практиці активно використовує термін «розлад душі», і на думку суддів, у випадку мобінгу на робочому місці, компенсація має покривати всю завдану шкоду [9, p. 29].

Що з огляду на зазначене говорить Закон? В Україні наразі немає нормативно закріпленого визначення поняття «мобінг» та встановленої прямої відповідальності за нього [10], тому говорити про можливість притягнення осіб до відповідальності за мобінг на робочому місці можливо через призму Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Так, пункт 7 ч. 1 ст. містить визначення «утиск» – небажана для громадянина поведінка, мета/наслідок якої – принизити його людську гідність за певними ознаками або створити стосовно громадянина напружену, ворожу, образливу, зневажливу атмосферу. За ст. 237-1 КЗпП йдеться про відшкодування моральної шкоди, якщо порушення законних прав особи призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків. Розуміння моральної шкоди відповідно до п. 3 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31.03.1995 р. № 4, пояснюється тим, що моральна шкода – це втрата немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями чи бездіяльністю інших осіб [10]. Тобто, враховуючи відсутність на сьогодні законодавчо врегульованого механізму захисту від мобінгу, можливим є використання способу захисту у вигляді відшкодування моральної шкоди на підставі вищезазначених норм шляхом звернення з позовною заявою до суду.

З урахуванням вищевикладеного можна зробити висновок, що у випадках мобінгу цілком обґрунтованим є застосування психологічної експертизи. Процедура проведення експертизи дозволяє встановити психотравмувальні фактори, що впливають на зміни емоційного, когнітивного, мотиваційного стану, самооцінки підекспертної особистості. Відтак, констатувати, що переживання, спричинені мобінг-діями, позначаються негативними змінами на психічному й психологічному здоров'ї людини.

Література:

1. Rosling L. 1/4 of UK Employees bullied at work. URL: <https://www.smeloans.co.uk/blog/bullying-in-the-workplace-statistics-uk/>.
2. Workplace bullying survey. URL: <https://workplacebullying.org/>.
3. Maran D., Bernardelli S., Varetto A. Mobbing (bullying at work) in Italy: Characteristics of successful court cases. *Journal of Injury and Violence Research*. 2018. Vol. 10, No. 1. P. 17–24.
4. Academic mobbing in relation to leadership practices: A new perspective on an old issue / B. Erdemir et al. *The Educational Forum*. 2020. Vo. 84, No. 2. P. 126–139.

5. Prevost C., Hunt E. Bullying and mobbing in academe: A literature review. *European Scientific Journal*. 2018. Vol. 14, No. 8. URL: <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/10620>.
6. Дзюба Т.М. Мобінг як чинник руйнації професійного здоров'я вчителя. URL: https://kipt.sumdu.edu.ua/pdf/buling/Dzuba_T_Mobbing.pdf.
7. Сидоров П.И., Новикова И.А. Ментальная медицина: методология и практика. Кишинев: Academic Publishing, 2012. 693 с.
8. Noa Davenport. MOBBING Emotional Abuse in the American Workplace / N. Davenport, R. Distler Schwartz, G. Pursell Elliott. 2014. URL: workplacemobbing.com.au/wp-content/uploads/2018/09/MOBBING-PDF-Version-2014-2.pdf.
9. Sexual and moral harassmen in the workplace. XX WORLD CONGRESS OF LABOUR AND SOCIAL SECURITY LAW. 2012. URL: isssl.org/wp-content/uploads/2013/01/SexualandMoralHarassment-GamonelandUgarte.pdf.
10. Запитайте юриста: мобінг – як захистити себе працівнику? URL: <https://thepoint.rabota.ua>.