

6. Konstytutsiia Ukrainy. (1996, June 28). [Constitution of Ukraine]. *Zakon Ukrainy № 254k/96-VR. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. № 30.* 141 [in Ukrainian].

7. Pro zapobihannia ta protydiu lehalizatsii (vidmyvanniu) dokhodiv, oderzhanykh zlochynnym shliakhom, finansuvanniu teroryzmu ta finansuvanniu rozpovsiudzhennia zbroi masovoho znyschennia. (2019, December 6). [On the prevention and countermeasures against the legalization (laundering) of criminal proceeds, the financing of terrorism, and the financing of the proliferation of weapons of mass destruction]. *Zakon Ukrainy № 361-IX. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. № 25.* 171. [in Ukrainian].

8. Pro platizhni posluhy. (2021, June 30). [On payment services]. *Zakon Ukrainy № 1591-IX.* Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1591-20#Text> [in Ukrainian].

9. Pro rynky kapitalu ta orhanizovani tovarni rynky. (2006, February 23). [On capital markets and organized commodity markets]. *Zakon Ukrainy № 3480-IV. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. № 31.268.* [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції: 6.11.2023

УДК 342.9

DOI: 10.36550/2522-9230-2023-15-56-60

Кікінчук Василь Юрійович,

кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри поліцейської діяльності
та публічного адміністрування факультету № 3
Харківського національного університету внутрішніх справ
e-mail: vasili41900@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-7457-4507>

Рязанцева Ірина Миколаївна,

кандидат юридичних наук,
начальник навчально-методичного відділу
Харківського національного університету внутрішніх справ
e-mail: airin72@ukr.net
<https://orcid.org/0000-0001-5777-7863>

Лещенко Дмитро Олександрович,

ад'юнкт відділу організації освітньо-наукової підготовки
Харківського національного університету внутрішніх справ
e-mail: sigmadl@ukr.net
<https://orcid.org/0009-0008-8669-3739>

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ МОБІНГУ: ПИТАННЯ СЬОГОДЕННЯ

В науковій статті досліджено нормативно правові засади боротьби з цькуванням на роботі. Проведено порівняльну характеристику методів протидії мобінгу та домашньому насильству. Розглянуто досвід боротьби з цькування інших країн світу.

Доведено, що психологічне насильство на роботі є серйозною проблемою котра своєю небезпечністю і соціально значущістю не поступається домашньому насильству, саме тому необхідно впровадити наступні зміни та доповнення до законодавства України спрямовані на боротьбу з ним: 1) надати офіційного статусу «мобера», особам котрі вчиняли мобінг, і вносити їх в загальнодоступний реєстр моберів. Це дало б змогу роботодавцям перевіряти кандидатів на працевлаштування на причетність до психологічного насильства. Також дана міра впливала б і превентивно, так як мобер утримувався б від вчинення цькування розуміючи, що це зіпсує його ділову репуґацію і може зашкодити в побудові кар'єри; 2) зобов'язати осіб, що вчиняли мобінг систематично, в обов'язковому порядку проходити програми перевиховання; 3) запровадити кримінальну відповідальність за вчинення систематичного цькування на роботі, в разі вчинення 3 і більше разів на протязі року; 4) розширити статтю 173-5 (Мобінг) КУпАП додатковим адміністративним стягненням, а саме адміністративним арештом на строк до 7 діб за частиною першою статті і на строк до 15 діб згідно з частиною другою; 5) уповноважити окрему службу в Управлінні державної служби з питань праці, на протидію виключно мобінгу, за прикладом того, як функціонує служба протидії домашньому

насилъству в Національній поліції; 6) розробити та прийняти окремий закон про запобігання та протидію психологічному насилъству на роботі; 7) вести активну профілактичну роботу шляхом залучення ЗМІ, радіо, веб-ресурсів спрямовану на протидію цькуванню на роботі.

Впровадження вищевказаних пропозицій в чинне законодавство вивело б Україну в лідери щодо боротьби з мобінгом в Європі та світі, і забезпечило б працівникам захищеність від свавілля під час трудової діяльності, позитивно вплинуло б на формування корпоративної культури в трудовому середовищі.

Ключові слова: мобінг, психологічне насилъство, адміністративно-правові засади, адміністративна відповідальність, мобер, цькування.

Kikinchuk V., Riazantseva I., Leshchenko D. ADMINISTRATIVE AND LEGAL PRINCIPLES FOR PREVENTING AND COMBATING MOBBING: TODAY'S ISSUE

The scientific article examines the regulatory and legal principles of combating bullying at work. A comparative description of the methods of combating mobbing and domestic violence was carried out.

The experience of combating bullying in other countries of the world is considered. It has been proven that psychological violence at work is a serious problem, which in its danger and social significance is not inferior to domestic violence, that is why it is necessary to implement the following changes and additions to the legislation of Ukraine aimed at combating it: 1) to grant the official status of "mobber" to persons who committed mobbing, and enter them into the public register of mobbers. This would allow employers to screen job candidates for involvement in psychological abuse. Also, this measure would have a preventive effect, as the mobber would refrain from committing harassment, realizing that it would spoil his business reputation and could harm his career; 2) oblige persons who systematically committed mobbing to undergo re-education programs without fail; 3) introduce criminal liability for committing systematic harassment at work, in case of committing 3 or more times during the year; 4) expand Article 173-5 (Mobbing) of the Code of Criminal Procedure with an additional administrative penalty, namely administrative arrest for a period of up to 7 days in accordance with the first part of the article and for a period of up to 15 days in accordance with the second part; 5) to authorize a separate service in the Department of the State Service on Labor Issues to combat mobbing exclusively, following the example of how the service to combat domestic violence in the National Police functions; 6) develop and adopt a separate law on preventing and countering psychological violence at work; 7) conduct active preventive work by involving mass media, radio, web resources aimed at countering bullying at work. The implementation of the above-mentioned proposals into the current legislation would make Ukraine a leader in the fight against mobbing in Europe and the world, and would provide employees with protection from arbitrariness during work activities, and would have a positive effect on the formation of corporate culture in the work environment.

Key words: mobbing, psychological violence, administrative and legal principles, administrative responsibility, mobber, harassment.

Постановка проблеми. На сьогоднішній день, мобінг розглядається як цькування працівника на роботі з метою звільнення, що є досить поширеним явищем, як в Україні, так і в світі та часто має негативні наслідки для працівників, такі, як проблеми зі сном, нервові зриви, депресії, неврози, розлади в роботі серцево-судинної системи, інфаркти та інсульты, а в найтяжчих випадках навіть призводить до самогубства. Аналіз доповіді підготовленої до 107-ї сесії Міжнародної конференції праці у 2018 році, що має назву: «Покласти кінець насилъству й домаганням відносно жінок і чоловіків у сфері праці», показав, що через насилъство на роботі стає більше прогулів і збільшуються медичні й адміністративні витрати, так як погіршується здоров'я і працездатність робітників [1]. Крім того, статтею 26 Європейської соціальної хартії, яку Україна ратифікувала Законом України від 14 вересня 2006 р., на міжнародному рівні передбачається право працівника на захист своєї гідності під час роботи [2 ст. 133].

Враховуючи вищевикладене, створення адміністративно-правових засад боротьби з мобінгом вже давно назріло, але фактично було реалізовано в вигляді прийняття змін до Кодексу законів про працю України, Закон України «Про колективні договори і угоди» та Кодексу України про адміністративні правопорушення, українською владою лише в 2022 році. Створивши необхідні правові засади, держава заклала фундамент запобігання та протидії цьому негативному явищу фактично з «нуля». Вперше за період незалежності України на законодавчому рівні з'явилося поняття мобінгу, його офіційна заборона, введено адміністративну відповідальність за вчинення даного діяння, уповноважено відповідний орган виконавчої влади на протидію психологічному насилъству на роботі, надано права працівнику розривати трудовий договір в зв'язку з вчиненням відносно нього мобінгу роботодавцем або іншими працівниками, а також введено механізм відшкодування завданих цькуванням збитків.

Не дивлячись на істотний прогрес в протидії насилъству на роботі, що був досягнутий українською владою на протязі 2022 року, на даний час відсутні механізми спрямовані на перевиховання моберів, спеціальні профілактичні обліки для них, а також реєстри. Особливу загрозу несуть правопорушники, котрі вчиняють цькування систематично, що робить їх не менш небезпечними, ніж кривдники, які скоюють домашнє насилъство, і відповідно до яких державою вживаються більш жорсткі заходи протидії. Насилъство на роботі є не менш небезпечним, ніж домашнє насилъство, так, як на роботі людина в середньому проводить 8 годин на день, 5 днів на тиждень. Порівнюючи стан боротьби держави з психологічним насилъством вдома й на роботі, а також вивчаючи досвід розвинених країн, бачимо, що владою, попри досягнення значного успіху в питанні боротьби з цькуванням на роботі, застосовано далеко не всі можливі інструменти задля викорінення такого соціально – шкідливого явища, як мобінг. Саме тому дане питання заслуговує детального вивчення та напрацювання додакових заходів протидії.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Слід звернути увагу, що вченими приділялась увага зазначеному негативному явищу. Так, І.В. Лагутіна в межах своєї наукової праці проаналізувала правовий аспект боротьби з цькуванням на роботі в Україні та світі [2, с. 133]. Вона запропонувала ряд заходів спрямованих на запобігання та боротьбу з мобінгом шляхом запозичення та впровадження позитивного досвіду розвинених країн світу [2, с. 133]. Л.П. Червінська дослідила мобінг, як соціальне явище та вивчала причини його виникнення на роботі, і виділила основні та найбільш поширені серед них [3, с. 128]. Також в рамках свого дослідження вона запропонувала впровадження низки заходів спрямованих на запобігання та протидію цькуванню на роботі, шляхом внесення змін в трудове законодавство [3, с. 128.]. О. В. Качмар розглянула різні види мобінгу, розкрила причини, механізми виникнення, здійснила короткий науковий екскурс до першоджерел проблеми, виокремила наслідки, накреслила шляхи запобігання мобінгу й методи боротьби із цим деструктивним явищем [4, с. 58]. О.О. Корабльовою досліджено вплив мобінгу на формування та соціалізацію особистості [5, с. 120]. К.М. Гірняк вивчала вплив цькування на формування системи управління персоналом [6, с. 167].

Слід зазначити, що вченими не в повному обсязі досліджено можливість розширення нормативно-правового інструментарію протидії мобінгу в Україні.

Метою статті – здійснити аналіз та вивчення норм чинного законодавства спрямованих на протидію психологічному насильству на роботі та вдома, наявних на даний час прогалин в законодавстві України, з метою проведення їх порівняльної характеристики та впровадження в чинне законодавство засобів протидії мобінгу, подібних до тих, що активно використовується державою в протидії домашньому насильству. Також доцільно розглянути, як реалізовується питання протидії цькуванню на роботі в розвинених країнах світу з метою подальшої імплементації в правову систему.

Виклад основного матеріалу дослідження. У відповідності до статті 2⁻² КЗПП України мобінгом вважається «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» [7]. У відповідності до вищевказаної статті «мобінг виражається в створенні стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепу, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги); безпідставного негативного виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (не запрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця); 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» [7].

Умовна класифікація різновидів цькування на роботі виглядає наступним чином: 1) авторитарний мобінг – вчиняється керівником, котрий використовує інструменти залякування, чинить постійний психологічний тиск на робітників; 2) зміщений мобінг – цькують третю особу, так як безпосереднє переслідування працівника, котрий є реальною ціллю несе з собою небажані ризики; 3) мобінг «посвяти» – досвідчені працівники тестують осіб, котрі щойно прибули на роботу; 4) дискримінаційний мобінг – коли жертвою переслідування є особа, котра не поділяє загальноприйнятій ідеї колективу, відрізняється від інших індивідуальними особливостями; 5) десигналізаційний мобінг – вчиняється по відношенню до особи, яка викрила негативні вчинки інших працівників, і доповіла про це керівництву; 6) сексуальний мобінг – сексуальне домагання до особи; 7) відбірковий мобінг – дії вчинені з метою змусити особу покинути колектив, вчиняються допоки поставлена ціль не буде досягнута [8].

У 2022 році було прийнято ряд змін в Кодекс законів про працю України та Кодекс України про адміністративні правопорушення, чим вперше за період незалежності України було встановлено на законодавчому рівні юридичну відповідальність за мобінг. Так, у листопаді 2022 року прийнято закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)». Даними доповненнями на законодавчому рівні визначено суть поняття «Мобінгу» та у відповідності до статті 2⁻² вперше в українському законодавстві з'явилася заборона цькування на роботі. У відповідності до статті 2⁻² КЗПП України законодавець уповноважив на протидію психологічному насильству управління державної праці України. Особі, що зазнала шкоди через вчинення відносно неї мобінгу надано право, отримати відшкодування в зв'язку з завданою їй шкодою. У відповідності до статті 173 КЗПП України «у разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування» [7]. До того ж законодавцем покладено обов'язок вжиття заходів, щодо запобігання і протидії

насилъству на роботі на роботодавця. У відповідності до статті 158 КЗПП України «роботодавець зобов'язаний вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» [7]. Частиною третьою статті 38 КЗПП України особі надано право розривати трудовий договір з роботодавцем в зв'язку з вчиненням ним мобінгу [7]. Аналіз вищевказаної новоствореної законодавчої бази дає розуміння, що державою закладено фундаментальні адміністративно-правові засади боротьби з цькуванням в Україні, так, як подібні норми до цього були відсутні, чим здійснено прорив і по суті започаткована справжня боротьба з психологічним насилъством на роботі.

У свою чергу, законодавцем також були внесені зміни до КУпАП, якими запроваджено адміністративну відповідальність за мобінг, а саме статтею 173⁻⁵ «Мобінг (цькування)», передбачивши покарання за дане діяння у вигляді штрафу та громадських робіт. Дослідивши види адміністративних стягнень, передбачених в статті 173-2 КУпАП (вчинення насилъства в сім'ї, невиконання захисного припису або не проходження корекційної програми), а саме громадські роботи на строк до 40 годин та адміністративний арешт на строк до 7 діб по першій частині даної статті та громадські роботи на строк до 60 годин та адміністративний арешт на строк до 15 діб по частині другій, вважаємо, що статтю 173⁻⁵ «Мобінг (цькування)» необхідно доповнити адміністративним стягненням у вигляді адміністративного арешту, в зв'язку з тим, що два близькі за своєю соціальною небезпечністю види психологічного насилъства мусять передбачати подібний підхід в виборі покарання за їх вчинення. Наявність даного виду стягнення розширила б можливість суду винести справедливе співмірне діяння рішення по кожній справі. Інколи результатом мобінгу є втрата здоров'я, працездатності, а подекуди і життя, тому наявність додаткових, більш жорстких інструментів протидії повністю себе виправдовує.

Аналіз нормативно-правової бази розвинених країн світу може бути корисним в сенсі перейняття позитивного досвіду протидії цькуванню, так, як інститут боротьби з мобінгом в цих країнах створено набагато раніше, ніж в Україні і за роки протидії цьому негативному явищу напрацьовано багато досвіду, котрий також знаходить своє відображення в адміністративно-правових засадах. Французький уряд в 2002 році ухвалив закон «Про захист працівників від морального переслідування на роботі» [9, с. 317]. Трудовим кодексом Франції визначено покарання щодо осіб, котрі вчинили цькування у вигляді позбавлення волі терміном до 1 року, також передбачено чималий штраф у розмірі 3750 Євро [9, с. 317]. До того ж заборонено звільняти працівника, котрий став жертвою мобінгу, або вживати будь-які додаткові заходи впливу відносно нього, а роботодавець наділений обов'язком запобігати та протидіяти цькуванню, він навіть уповноважений дисциплінарно карати працівника – мобера [9, с. 317]. Окремим законом заборонено психологічне насилъство на роботі в Бельгії, а саме законом «Про захист від насилъства, мобінгу та сексуального домагання на роботі» від 2002 року [9, с. 318]. Особливістю котру можна виділити в цьому законі є обов'язок особи, що звинувачується в мобінгу доводити свою невинуватість [9, с. 318]. В Німеччині та Італії створені асоціації з метою боротьби з мобінгом, де є психологи, котрі допомагають потерпілим відновити своє психологічне здоров'я. На законодавчому рівні в Швеції та Норвегії мобінг заборонено ще в далекому 1977 році [9, с. 318].

На міжнародному рівні боротьба з мобінгом закріплена в Європейській соціальній хартії від 18 жовтня 1961 року та Директиві Ради Європейського Співтовариства від 27 листопада 2000 року № 2000/78/ЄС «Про загальну систему рівного поводження в сфері зайнятості й професійної діяльності».

Окремої уваги заслуговує інститут протидії домашньому насилъству, що діє нині в чинному законодавстві України. Вивчення адміністративних засад його здійснення дає змогу напрацювати та впровадити нові інструменти для боротьби з цькуванням на роботі. Нині в законодавстві закріплені наступні заходи боротьби з домашнім насилъством: ухвалено закон про протидію домашньому насилъству, функціонує реєстр кривдників, котрі вчиняли домашнє насилъство, за систематичне насилъство вдома впроваджено кримінальну відповідальність, проводиться оцінка ризиків кожного випадку домашнього насилъства, також впроваджено процедури заборони кривднику перебувати вдома разом з потерпілим, на період до 10 днів, на підставі заборонного припису, створено програми реабілітації жертв психологічного насилъства вдома, в засобах масової інформації проводиться активна рекламна компанія спрямована на протидію домашньому насилъству, також передбачена адміністративна відповідальність за вчинення даного виду психологічного терору.

Висновки. Психологічне насилъство на роботі є серйозною проблемою котра своєю небезпечністю і соціальною значущістю не поступається домашньому насилъству, саме тому необхідно впровадити наступні зміни та доповнення до законодавства України спрямовані на боротьбу з ним: 1) надати офіційного статусу «мобера», особам котрі вчиняли мобінг, і вносити їх в загальнодоступний реєстр моберів. Це дало б змогу роботодавцям перевіряти кандидатів на працевлаштування на причетність до психологічного насилъства. Також дана міра впливала б і превентивно, так як мобер утримувався б від вчинення цькування розуміючи, що це зіпсує його ділову репутацію і може зашкодити в побудові кар'єри; 2) зобов'язати осіб, що вчиняли мобінг систематично, в обов'язковому порядку проходити програми перевиховання; 3) запровадити кримінальну відповідальність за вчинення систематичного цькування на роботі, в разі вчинення 3 і більше разів на протязі року; 4) розширити статтю 173-5 (Мобінг) КУпАП додатковим адміністративним

стягненням, а саме адміністративним арештом на строк до 7 діб за частиною першою статті і на строк до 15 діб згідно з частиною другою; 5) уповноважити окрему службу в Управлінні державної служби з питань праці, на протидію виключно мобінгу, за прикладом того, як функціонує служба протидії домашньому насильству в Національній поліції; 6) розробити та прийняти окремий закон про запобігання та протидію психологічному насильству на роботі; 7) вести активну профілактичну роботу шляхом залучення ЗМІ, радіо, веб-ресурсів спрямовану на протидію цькуванню на роботі.

Впровадження вищевказаних пропозицій в чинне законодавство вивело б Україну в лідери щодо боротьби з мобінгом в Європі та світі, і забезпечило б працівникам захищеність від свавілля під час трудової діяльності, позитивно вплинуло б на формування корпоративної культури в трудовому середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Новіков Д. Мобінг поза законом: як протидіяти насильству на роботі. URL : <https://commons.com.ua/uk/mobing-poza-zakonom-yak-protidiyati-nasilstvu-na-roboti/>.
2. Лагутіна І.В. Мобінг на робочому місці: правовий аспект. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. № 57. С. 133 -138.
3. Червінська Л. П. Мобінг персоналу як соціальне явище організації. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика* : зб. наук. пр. Київ : КНЕУ, 2018. № 1. С. 128–134.
4. Качмар А.В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2016. № 14. С. 58-61.
5. Корабл'ова О. О. Вплив мобінгу на формування та соціалізацію особистості. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. 2010. № 2. С. 120-124. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpkhist_2010_2_30.
6. Гірняк К.М. Вплив мобінгу на формування системи управління персоналом *Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького. Серія : Харчові технології*. 2016. Том 18. № 1 (65). Ч. 4. С. 167 -174.
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : *Закон України* від 16.11.2022 № 2759-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/go/2759-20>.
8. Кириленко М. Мобінг. *Дзеркало тижня*. URL : <https://zn.ua/ukr/SOCIUM/mobing.html>.
9. Щетиніна 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.

REFERENCES:

1. Novikov D. Mobinh poza zakonom: yak protydiyaty nasyt'stvu na roboti [Mobbing is illegal: how to counter violence at work]. URL : <https://commons.com.ua/uk/mobing-poza-zakonom-yak-protidiyati-nasilstvu-na-roboti/>. [in Ukrainian].
2. Lahutina, I.V. (2011). Mobinh na robochomu mistsi: pravovyy aspekt [Mobbing in the workplace: legal aspect]. *Aktual'ni problemy derzhavy i prava*. № 57. S. 133 -138. [in Ukrainian].
3. Chervins'ka, L. P. (2018). Mobinh personalu yak sotsial'ne yavyshe orhanizatsiyi [Personnel mobbing as a social phenomenon of the organization]. *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka : zb. nauk. pr. Kyyv* : KNEU. № 1. S. 128–134. [in Ukrainian].
4. Kachmar, A.V. (2016). Mobinh yak riznovyd psykhologichnoho nasyt'stva v trudovomu kolektyvi [Mobbing as a type of psychological violence in the workforce]. *Aktual'ni problemy filosofiyi ta sotsiologiyi*. № 14. S. 58-61. [in Ukrainian].
5. Korabl'ova, O. O. (2010). Vplyv mobinhu na formuvannya ta sotsializatsiyu osobystosti [The influence of mobbing on the formation and socialization of personality]. *Zbirnyk naukovykh prats' Khmel'nyts'koho instytutu sotsial'nykh tekhnolohiy Universytetu «Ukrayina»*. № 2. S. 120-124. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpkhist_2010_2_30. [in Ukrainian].
6. Hirnyak, K.M. (2016). Vplyv mobinhu na formuvannya systemy upravlinnya personalom. [The impact of mobbing on the formation of the personnel management system] *Naukovyy visnyk L'vivs'koho natsional'noho universytetu veterynarnoyi medytsyny ta biotekhnolohiy imeni S. Z. Gzhyts'koho. Seriya : Kharchovi tekhnolohiyi*. Tom 18. № 1 (65). CH. 4. S. 167 -174. [in Ukrainian].
7. Pro vnesennya zmin do deyakykh zakonodavchykh aktiv Ukrayiny shchodo zapobihannya ta protydiy mobinhu (ts'kuvannya) (2022, November 16) [On the introduction of changes to some legislative acts of Ukraine regarding the prevention and counteraction of mobbing (harassment)] : *Zakon Ukrayiny* № 2759-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/go/2759-20>. [in Ukrainian].
8. Kyrylenko, M. Mobinh [Mobbing]. *Dzerkalo tyzhnya*. URL : <https://zn.ua/ukr/SOCIUM/mobing.htm>. [in Ukrainian].
9. Shchetinina, L.V., Rudakova, S.H., Drobyns'ka, K.O. (2018). Mobinh : sutnist' ta instytutysyni zasady zakhystu pratsivnykiv. [Mobbing: the essence and institutional basis of employee protection]. *Problemy ekonomiky*. № 1 (35). S. 315-320. URL : https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2018-1_0-pages-315_320.pdf. [in Ukrainian].