ПРО МОБІНГ У ПРАКТИЦІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ: РИЗИКИ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я - МОРАЛЬНА ШКОДА[1]

Яцина О. Ф.

DOI: 10.53672/ej.3.2022.01[1] Check for updates

Анотація. Зростання кількості жертв мобінгу, яке ілюструють дані британської компанії SME Loans (2020 р.: 23 % із 2000 найманих працівників зазнавали знущань на роботі) та американського Workplace Bullying Institute (2021 р.: 30 % дорослих американців, тобто 76,3 млн працівників), О. Ф. Яцина розглядає як міждисциплінарну проблему психології, медицини та права. Мета статті — показати ризики мобінгу для психічного здоров'я та можливості психологічної експертизи в аргументуванні факту моральної шкоди особі, яка зазнала утисків у трудовому колективі. Авторка аналізує зарубіжні дослідження: Д. Маран, С. Бернарделі та А. Варетто на матеріалі судових рішень Італії з'ясували, що жертвами мобінгу здебільшого стають жінки віком до 45 років; Б. Ердемір із колегами пов'язують рідші випадки мобінгу з позитивним керівництвом; Ч. Превост і Є. Хант описали мобінг в університетському колективі. Наведено дані пілотного онлайн-опитування 108 осіб: 43,9 % відчули психологічні утиски на роботі, 26,2 % звільнялися через мобінг; перелічено мотиви моберів. Наводячи думку Т. Дзюби про руйнівний вплив мобінгу на професійне здоров'я працівника, авторка трактує мобінг як один із синдромів деструктивного професіогенезу з психічною, соматичною та соціальною складовими психосоматосоціальних порушень. Правовий аспект проілюстровано американською справою Francis C. Dunlavey, де працівник отримав компенсацію за «mental-mental injury», та практикою Верховного суду Італії. Для України констатовано відсутність законодавчого визначення мобінгу й прямої відповідальності за нього; захист можливий через поняття «утиск» у Законі «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», ст. 237-1 КЗпП та роз'яснення постанови Пленуму Верховного Суду України від 31.03.1995 № 4 щодо моральної шкоди. Авторка доходить висновку, що психологічна експертиза дає змогу встановити психотравмувальні чинники, які змінили емоційний, когнітивний і мотиваційний стан та самооцінку підекспертного, і тим самим обґрунтувати заподіяння моральної шкоди в позовах про її відшкодування.

Ключові слова: мобінг, психологічна експертиза, моральна шкода, психічне здоров'я, психотравмувальні чинники, моральні та фізичні страждання, трудовий колектив, утиск, деструктивний професіогенез, відшкодування моральної шкоди.

Mobbing in the Practice of Psychological Examination: Mental Health Risks and Moral Damage

Yatsyna O. F.

Abstract. Workplace mobbing is increasingly common: according to the survey data cited, 23% of 2,000 British employees reported being bullied at work in 2020, and in 2021 about 30% of adult Americans (76.3 million workers) had experienced workplace bullying. O. F. Yatsyna (Uzhhorod National University) addresses mobbing as an interdisciplinary problem of psychology, medicine and law, focusing on its risks to mental health and on how forensic psychological examination can substantiate moral (non-pecuniary) damage suffered by an employee harassed in a work collective. The paper reviews international research, including the analysis of Italian court cases by Maran, Bernardelli and Varetto, who found that victims were mostly women under 45, studies linking positive leadership with less mobbing, and work on mobbing in academia, as well as a pilot online survey of 108 re-

spondents in which 43.9% reported psychological harassment at work and 26.2% had resigned because of it. Citing T. Dziuba on the destructive effect of mobbing on occupational health, the author interprets mobbing as one of the syndromes of destructive professional development with mental, somatic and social components. Legal practice is illustrated by a US compensation case concerning a "mental-mental injury" and by the case law of the Italian Supreme Court. Ukrainian legislation contains neither a statutory definition of mobbing nor direct liability for it; protection is possible through the concept of harassment in the anti-discrimination law, Article 237-1 of the Labour Code and the 1995 Plenum resolution of the Supreme Court of Ukraine on moral damage. The author concludes that forensic psychological examination can identify the traumatic factors that altered the examinee's emotional, cognitive and motivational state and self-esteem, thereby substantiating claims for moral damage.

Keywords: mobbing, workplace bullying, forensic psychological examination, moral damage, non-pecuniary damage, mental health, psychological trauma, harassment, labour law, destructive professional development.

Вперше оприлюднено: *сайт журналу «Судово-психологічна експертиза», 29.05.2022; у номері — 30.06.2022; DOI:* ***10.53672/ej.3.2022.01***[1].

Повний текст

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 знущанням 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 аналі-

зували 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 утиску 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 нью-

го [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 bulling 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: islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/SexualandMoralHarassment-GamonelandUgarte.pdf.

10. Запитайте юриста: мобінг – як захистити себе працівнику? URL: https://thepoint.rabota.ua.

References

1. Yatsyna O. F. Pro mobinh u praktytsi psykholohichnoi ekspertyzy: ryzyky psykhichnoho zdorovia - moralna shkoda [Mobbing in the Practice of Psychological Examination: Mental Health Risks and Moral Damage]. Sudovo-psykholohichna ekspertyza. Zastosuvannia polihrafa i spetsialnykh znan v yurydychnii praktytsi. 2022. Vol. 7, No. 3 (39). DOI: https://doi.org/10.53672/ej.3.2022.01. URL: https://expertize-journal.org.ua/psihologicheskaya-ekspertiza/6735-yatsina-o-f-pro-mobing-u-praktitsi-psikhologichnoji-ekspertizi-riziki-psikhichnogo-zdorov-ya-moralna-shkoda (onovlena versiia vid 08.11.2026). [in Ukrainian].