

УДК 174

DOI: https://doi.org/10.31521/modecon.V50(2025)-06

Гаман Г. В., кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економічної теорії, обліку та оподаткування, Київський національний університет будівництва і архітектури, м. Київ, Україна

ORCID ID: 0000-0003-0224-4204

e-mail: haman.hv@knuba.edu.ua

Професійний булінг (мобінг) як прояв недотримання етики бізнесу

Анотація. У статті досліджується професійний булінг або мобінг на роботі, який може виникнути як систематичний процес психологічного або економічного тиску. Визначені основні причини мобінгу, наведені його види, де через зростання використання гаджетів та онлайн спілкування увагу приділено кібермобінгу. Відображено взаємозалежність між формами, наслідками та відповідальністю за професійний булінг (мобінг). Перелічено законодавчо-нормативні документи, які передбачають відповідальність за здійснення мобінгу на роботі, зокрема Кодекс України про адміністративні порушення, Кодекс законів про працю України. Відзначено необхідність прийняття Кодексу етичної поведінки, де б мобінг розглядався як важлива проблема управління компанією, передбачав наслідки та відповідальність усіх працівників. Розкриті можливі заходи профілактики боротьби з мобінгом, де передбачені навчання працівників управляти своїми емоціями, розвиваючи навички емпатії та побудови позитивних відносин у колективі.

Ключові слова: професійний булінг (мобінг); професійна етика; кібербулінг; відповідальність; управління емоціями; емпатія.

Haman Halyna, PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Economic Theory, Accounting and Taxation, Kyiv National University of Construction and Architecture, Kyiv, Ukraine

Professional Bullying (Mobbing) as a Manifestation of Non-Compliance with Business Ethics

Abstract. Introduction. Professional ethics are an important component of effective company management in the modern labor market. They contribute to the formation of trust among all participants and ensure high standards of professional behavior. Many conflicts can arise in the workplace, one reason being an unprofessional attitude or even harassment of employees. Professional bullying, also known as mobbing, occurs when one or more individuals systematically create psychological or economic pressure, humiliate, or use physical violence against other employees.

Purpose. The purpose of the research is to reveal the essence of professional bullying (mobbing) as a manifestation of non-compliance with professional ethics.

Results. The article outlines the main causes of mobbing and presents various types of professional bullying at work, including authoritarian, biased, discriminatory, desensitizing, and sexual harassment, as well as selective mobbing. With the advent of digitalization, gadgets, online communication, and social networks, cyberbullying has also emerged. It reflects the interdependence of the various forms of mobbing, including verbal intimidation, bullying, discrimination, isolation, physical violence, and economic pressure. It lists legislative and regulatory documents that can help solve the problem of mobbing at work, which leads to moral and material damage to employees and companies. These documents include the Ukrainian Law "On the Principles of Preventing and Counteracting Discrimination in Ukraine," the Ukrainian Code of Administrative Offenses, the Ukrainian Labor Code, and the Ukrainian Law "On Collective Agreements and Contracts." The article notes the need to adopt a Code of Ethical Conduct, in which professional bullying would be considered an important management issue, with consequences for its participants.

Conclusions. Possible preventive measures to combat mobbing have been identified. The head of the enterprise can help train employees to manage their emotions and feelings. This training can develop their communication and empathy skills. The head of the enterprise can also take the necessary measures to stop this negative phenomenon in the workplace. This will help establish responsibility and build positive relationships in the team.

Keywords: professional bullying (mobbing); professional ethics; cyberbullying; responsibility; emotion management; empathy.

JEL Classification: J16; J20; J29; J70; K31.

Постановка проблеми. Професійна етика, як набір принципів та стандартів поведінки, які регулюють взаємодію між фахівцями, професіоналами у будь-якій галузі економіки є невід'ємною складовою ефективного управління. Вона включає в себе такі аспекти, як дотримання законів, відкритість, відповідальність, добросовісність та професійну

компетентність. Актуальність етики бізнесу полягає в тому, що вона сприяє підтримці довіри між професіоналами та їх клієнтами, партнерами, забезпечує високі стандарти професійної поведінки та дозволяє ефективно функціонувати в умовах сучасного ринку праці.

¹Стаття надійшла до редакції: 10.04.2025

Received: 10 April 2025

Проблемою сучасного професійного простору може стати непрофесійне ставлення до працівника з боку керівника підприємства, або конфлікти в середині колективу. Як форма психологічного, економічного тиску на роботі може виникати професійний булінг (мобінг на роботі), або цькування, яке може призвести до стресу, низької самооцінки, небажання виконувати робочі завдання та інших негативних наслідків на робочому місці. Важливо вчасно реагувати на цю проблему та шукати механізми боротьби або її мінімізації. Досить часто мобінг є причиною або може призвести до зміни місця роботи та пошуку нової компанії.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Більшість науковців розглядає питання професійного булінгу з правової точки зору, проте важливо досліджувати проблему ще і як прояв недотримання професійної етики на рівні підприємства. Тому важливо у питанні боротьби з мобінгом розробляти напрями профілактики та відповідальності, як частину Кодексу професійної етики для всіх працівників підприємства. Українське суспільство зараз починає усвідомлювати проблему мобінгу та активно обговорює цю тему, з особливим акцентом на шкільний булінг. В освітньому середовищі питання шкільного булінгу є окресленими на законодавчому рівні та визначені чіткі механізми боротьби. Мобінг на робочому місці лише починає з'являтися більше у наукових досліджень [1-3; 9; 10] та відображається вже у законодавчому полі [4-8]. Важливим є поява нових понять актуальних для сьогодення, таких як кібербулінг.

Формування цілей дослідження. Продовження розгляду питання професійного булінгу (мобінгу) сприятиме збільшенню свідомості населення та покращенню захисту від мобінгу шляхом позитивного ставлення до людської гідності, цінунання професіоналізму та психологічної безпеки працівників на робочому місці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Професійний булінг або мобінг на робочому місці можна розглядати як форму негативної поведінки на робочому місці, де працівник стає ціллю для постійного цькування, погроз, негативного ставлення або спроб зашкодити його репутації. Дана проблема може виникнути на робочому місці, коли одна або кілька осіб систематично створюють психологічний тиск, принижують або навіть застосовують фізичне насилля до інших працівників, що є формою токсичної поведінки.

В цілому причини виникнення мобінгу умовно можна поділити на дві частини: внутрішні та зовнішні. До зовнішніх віднесемо причини пов'язані з культурою та правилами компанії, тобто вони не залежать від індивідуальності особистості. А внутрішні зумовлені особливостями темпераменту, характеру, світогляду окремого індивіда [1].

Основними ознаками мобінгу є: дії, які постійно повторюються; наявність чітко визначених сторін – жертва (потерпілий), кривдник та спостерігач (якщо присутній); бездіяльність або дії кривдника, що призводять до приниження, завдання моральної шкоди, страху, тривоги або навіть спричинення соціальної ізоляції потерпілого на роботі і примушують його змінити місце роботи [2].

Розрізняють різні види мобінгу на роботі [3]. Зокрема, вид авторитарного мобінгу характерний для булінгу з боку керівника до працівника шляхом тиску, приниження, або несправедливої критики.

У випадку зміщеного мобінгу, працівник почуваючи гнів, розчарування, або навіть страх через дії іншої особи, спрямовує свою агресію на третю особу, як правило працівника з низькою самооцінкою, або підлеглого у відділі, а не на справжнє джерело проблем.

Коли на підприємстві виникає дискримінація, то працівник може бути приниженим або не прийнятим через стать, вік, цінності або інші ознаки. Це є проявом дискримінаційного мобінгу.

Якщо працівник став свідком корупції, несправедливості, або інших порушень на роботі, то розкривши це керівництву або в інші відповідні органи, він може стикатися з цькуванням та знущаннями з боку своїх колег. Це є десигналізаційний мобінг.

Проявом сексуального мобінгу є проблеми з неприйняттям працівника через свою сексуальну орієнтацію або небажані залицяння та увагу.

В трудовому колективі може виникати прояв вибіркового мобінгу, коли група людей намагаються активно позбутися певної особи з колективу. Якщо у колективі з'являється новенький, то до нього відносяться з пересторогою, і досить часто починають випробувати або тестувати, то це мобінг «хто на новенького».

Сьогодні важко уявити свій день без телефону та соціальних мереж. Тому актуальним стає віртуальне спілкування і поява нової проблеми у вигляді кібермобінгу як форми мобінгу, що відбувається через електронні засоби комунікації, онлайн. Кібербулінг набирає обертів сьогодення. Може включати надсилання загрозових або образливих повідомлень, розповсюдження компрометуючої інформації або знущання над іншими працівниками. Ця форма потребує особливої уваги та захисту.

Інтернет є невід'ємною складовою нашого життя, проте, так як і з багатьма іншими речами у житті, він також може створити ризики, які важливо уникати. Кібербулінг, як форма булінгу, що використовує цифрові технології для залякування, провокації гніву або приниження людей через соціальні мережі, месенджери, ігрові платформи та мобільні телефони. Це систематична агресивна поведінка, спрямована проти конкретних осіб. Наприклад, поширення дезінформації або публікація компрометуючих

матеріалів про людину в соціальних мережах, відправлення образливих повідомлень або загроз через месенджери, а також підманювання ім'ям інших осіб для відправлення шкідливих повідомлень. Головною відмінністю від звичайного булінгу є те, що кібербулінг залишає електронний слід, що може бути використаний як доказ для припинення цькування, проте він збільшує аудиторію булінгу та може призвести до більшої реакції оточуючих, які можуть підтримати агресора. Для даного види булінгу можливим є видалення меседжів та вихід із певних соціальних груп для своєї кібербезпеки та нормалізації нервової системи хоча б на деякий час, проте в цілому зрозумілим є те, що іноді це неможливо через професійні групи у соціальних мережах, що стосуються професійної сфери.

З юридичної точки зору, професіонал – працівник компанії, який відчуває несправедливість, або дискримінацію на місці роботи, має право [2]:

- звернутися зі скаргою до Управління Державної служби з питань праці, яке відповідає за дотримання законодавства про працю та контролює ситуацію;

- подати позов до суду для визнання фактів неналежного поведіння та їх усунення без припинення роботи працівником на період розгляду;

- отримати компенсацію за шкоду, завдану через мобінг, у розмірі витрат на лікування, що можуть бути відшкодовані за умови підтвердження факту мобінгу судовим рішенням;

- розірвати трудовий контракт за вказаним строком за власним бажанням у випадку, якщо роботодавець порушує законодавство, умови договору та продовжує допускати неналежне поведіння.

Узагальнюючи форми, наслідки та відповідальність за професійний булінг (мобінг), доцільно відобразити їх взаємозалежність на рисунку 1.

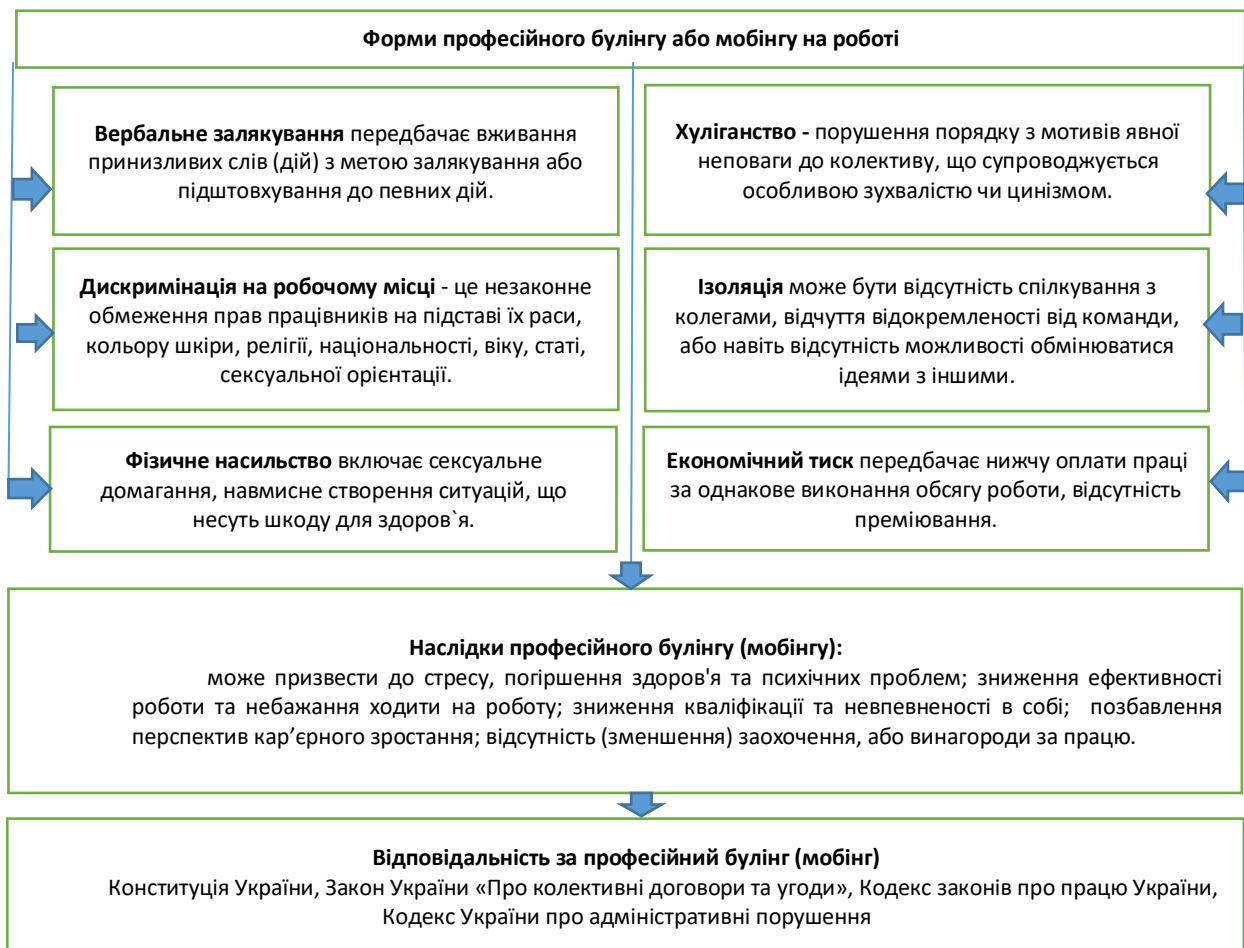


Рисунок 1 - Форми, наслідки та відповідальність за професійний булінг або мобінг на роботі

Джерело: розроблено автором

Наслідки мобінгу на роботі можуть бути різними, проте в більшості носити негативний характер як для самого працівника, так і для компанії. Врегулювання та протидія мобінгу, вважаємо, є справою не

законодавчого регулювання, а переважно питанням комунікацій та конкуренції на рівні самого підприємства. Проте в більшості випадків сучасні реалії доводять, що якщо питання не окреслено

законодавчо, то і на рівні компаній воно не розглядається.

На законодавчо-нормативному рівні мобінг з'явився лише у 2022 році в Україні, а до того лише розглядався як дискримінація на робочому місці. Зокрема, Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [4] визначав заборону будь-якої форми дискримінації на підставі расової, національної, релігійної, мовної або іншої приналежності, а також створював механізми для дієвого врегулювання порушень цих прав. Законодавство більшості країн визначає мобінг на роботі як незаконну практику і передбачає захист прав працівників. Потерпілий від мобінгу має звернутись для захисту своїх прав до HR, профспілки, керівника, а також до правоохоронних органів або суду. Першою країною, яка законодавчо закріпила заборону на знущання на роботі, була Швеція ще у 1993 році. Не варто забувати про головний документ нашої держави – Конституцію України [5], де відображаються основні права наших громадян, а також Загальна декларація прав людини ООН та основні принципи і норми праці Міжнародної організації праці. Офіційно мобінг внесений у законодавство у Кодексі України про адміністративні порушення. Зокрема, мобінг передбачає накладення штрафу на громадян від 50 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від 20 до 30 годин. Окремо передбачено накладення штрафу на фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, – від 100 до 200 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від 30 до 40 годин. Якщо ж мобінг вчинений групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню, то за таке ж порушення, та це передбачає накладення штрафу на громадян від 100 до 200 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від 30 до 50 годин і накладення штрафу на фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб – від 200 до 400 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від 40 до 60 годин [6].

У Кодексі законів про працю України [7] розглядається питання мобінгу, якщо факт професійного булінгу підтверджений судом і мав місце факт ушкодження здоров'я працівника, то заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування. Тут варто порадити зберігати чеки про купівлю необхідних препаратів та чеки лікарні, для підтвердження суми понесених витрат працівника. Щодо моральної шкоди завданої працівнику роботодавцем і підтвердженої судовим рішенням, то провадиться сума, визначена позовачем відповідно до завданих моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Важливе місце у проблемі мобінгу та можливому механізму його упередження належить Закону України «Про колективні договори та угоди» [8], адже при укладенні трудових договорів варто прописувати механізми боротьби з мобінгом та умови дотримання ключових принципів професійної етики компанії.

Звичайно на внутрішньому рівні кожного підприємства чудовим інструментом профілактики мобінгу є прийняття Кодексу етичної поведінки, де б професійний булінг розглядався як важлива складова управління компанією, передбачав наслідки та відповідальність для його учасників.

В цілому стратегія реагування на мобінг має носити загальний характер та постійно розроблятися на рівні підприємства. Кожен працівник має пам'ятати, що мобінг є недопустимий, адже кожен має право на безпечний простір та здорове робоче оточення.

Серед можливих заходів стратегії протидії професійному булінгу може бути побудова позитивних відносин у колективі та уміння управляти своїми емоціями й почуттями. Управління емоціями – це важлива навичка, яка допомагає людині краще розуміти свої почуття і контролювати їх. Це включає в себе уміння розпізнати свої емоції, приймати їх такими, які вони є, і вміти ефективно взаємодіяти з ними. Люди, які вміють керувати своїми емоціями, зазвичай краще справляються зі стресом, конфліктами та важкими ситуаціями. Для розвитку цієї навички важливо вміти застосовувати техніку швидкого самозаспокоєння, коли правильне повільне дихання допоможе вам заспокоїтись на стадії спалаху агресії, реагуючи на слова або дії колеги. Досить часто ефективним іноді є відповідь на незрозумілі або образливі питання питаннями, адже це заставить задуматись над сказаним самою людиною. Часто/іноді???

Головна відповідальність за розвиток висококваліфікованих спеціалістів лежить на системі освіти, що включає заклади вищої освіти, які організовують курси підвищення кваліфікації та інші освітні установи. Ми вважаємо, що цей процес повинен починатись ще в закладах середньої освіти, де дітям пояснюють концепції етики, моралі, навички ефективного спілкування з однолітками та вчителями, чесності, відповідальності за свої вчинки та дотримання відповідних завдань. Вища освіта повинна надавати комплексні знання про професійну сферу, формувати особистісні якості майбутніх спеціалістів. Закладені основи принесуть плоди у формі дотримання вимог етики спілкування з колегами та керівництвом, розвиток критичного мислення та навички слухання інших. Наука, освіта та практика спеціалістів повинні становити основу професійних знань, навичок та цінностей, етики та ставлення до обраної професії [9, с.175].

Доцільним також є підвищення самооцінки та впевненості працівників у колективі, при цьому розвиваючи навички комунікацій та емпатії. Емпатія –

це здатність сприймати і розуміти почуття, думки та переживання іншої людини, почуваючи співчуття та співпереживання. Це вміння ставати на місце іншої людини і відчувати те, що вона відчуває.

У ролі керівника важливо вчасно реагувати на прояви професійного булінгу, створювати безпечне та дружнє робоче середовище для всіх працівників [10]. Керівник повинен встановлювати чіткі правила щодо поведінки на роботі, проводити навчання з попередження конфліктів та мобілізувати колектив для підтримки жертв булінгу. Також важливо вивчати ситуацію, спілкуватися з усіма сторонами конфлікту та вживати необхідні заходи для припинення цього негативного явища на робочому місці.

Висновки. З проблемою професійного булінгу потрібно боротись. Роботодавець повинен забезпечувати безпечну та здорову робочу атмосферу для своїх працівників, вживаючи відповідних заходів

для запобігання мобінгу. Це включає встановлення правил професійної етики компанії, які забороняють мобінг, а також розробку механізмів звітування та розгляду скарг. Керівники на рівні підрозділів або вище також мають відповідати за позитивну робочу атмосферу і протидію мобінгу. Власникам бізнесу слід забезпечувати безпеку та добробут своїх підлеглих через розробку Кодексів етики бізнесу, де чітко окреслити відповідальність за мобінг з урахування законодавчо-нормативних норм, що сприятиме вирішенню цього питання без судових рішень шляхом накладання штрафів, або звільнення агресорів з підприємства. Кожен працівник, своєю чергою, також має відповідати за формування здорової робочої атмосфери й уникати вербальних або психологічних нападів і підтримувати тих, хто може бути жертвою мобінгу, поважаючи права та гідність колег.

Література:

1. Тінін Д. Поняття та сутність мобінгу, шляхи його подолання. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2021. № 1. URL: <https://er.dduvs.edu.ua/bitstream/123456789/6576/1/21.pdf>
2. Мобінг – поняття, ознаки, причини та яке покарання чекає кривдника за вчинення мобінгу. *Безоплатна правнича допомога*. 18.01.23. URL: <https://legaid.gov.ua/publikatsiyi/mobing-ponyattya-oznaky-prychyny-ta-yake-pokarannya-chekeye-kryvdnyka-zavchynennya-mobingu/>
3. Мобінг на роботі: види та відповідальність. *Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці*. Новини від 17 травня 2023 року. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/mobinh-na-roboti-vydy-ta-vidpovidalnist/>
4. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 13.05.2014 р. № 5207-VI; станом на 30.05.2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
5. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР ; станом на 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vr#Text>
6. Кодекс України про адміністративні порушення : Кодекс України від 7.12.84 р. № 80731-X; станом на 01.02.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>
7. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.71 р. № 322-08; станом на 01.01.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
8. Про колективні угоди та договори : Закон України від 23.02.2023 р. № 2937-IX; станом на 23.02.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>
9. Гаман Г.В., Зінченко М.М. Професія бухгалтера та етика його поведінки. *Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин*. 2022. № 50(2). С. 172-179. URL: <http://ways.knuba.edu.ua/article/view/288699/282327>
10. Гришина Ю. 10 Запитань про мобінг: коротка інструкція для тих, кого цькують або дискримінують на роботі. *Українська правда*. 5 жовтня 2022. URL: <https://life.pravda.com.ua/columns/2022/10/05/250701/>

References:

1. Tinin, D. (2021). The concept and essence of mobbing, ways to overcome it. *Scientific Bulletin of the Dnipro State University of Internal Affairs*, №1. <https://er.dduvs.edu.ua/bitstream/123456789/6576/1/21.pdf>
2. Mobbing – concept, signs, causes and what punishment awaits the offender for committing mobbing. (2023, January 18). *Bezoplatna pravnycha dopomogha*. <https://legaid.gov.ua/publikatsiyi/mobing-ponyattya-oznaky-prychyny-ta-yake-pokarannya-chekeye-kryvdnyka-zavchynennya-mobingu/>
3. Mobbing at work: types and responsibilities. (2023, May 17). *Eastern Interregional Department of the State Labor Service of Ukraine*. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/mobinh-na-roboti-vydy-ta-vidpovidalnist/>
4. Verkhovna Rada of Ukraine. (2014). *On the principles of preventing and combating discrimination in Ukraine*. № 5207-VI. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.
5. Verkhovna Rada of Ukraine. (2020). *Constitution of Ukraine*. № 254к/96-ВР. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vr#Text>.
6. Verkhovna Rada of Ukraine. (2025). *Code of Ukraine on Administrative Violations*. № 80731-X. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>.
7. Verkhovna Rada of Ukraine. (2025). *Labor Code of Ukraine*. № 322-08. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

8. Verkhovna Rada of Ukraine. (2022). *On collective agreements and contracts*. № 3356-XII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>
 9. Haman, H. & Zinchenko, M. (2022). Accountant profession and ethics of its behavior. *Shliakhy pidvyshchennia efektyvnosti budivnytstva v umovakh formuvannia rynkovykh vidnosyn*, 50 (2), 172-179. <http://ways.knuba.edu.ua/article/view/288699/282327>.
 10. Ghryshyna, Ju. (2022, October 5). 10 questions about mobbing: a brief guide for those who are bullied or discriminated against at work. *Ukrajinsjka Pravda*. <https://life.pravda.com.ua/columns/2022/10/05/250701/>
-



Ця робота ліцензована Creative Commons Attribution 4.0 International License