

УДК 37.01:316.613.434

DOI: 10.12958/1817-3764-2023-1-5-11

Бриндіков Юрій Леонідович,

доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри соціальної роботи і соціальної педагогіки

Хмельницького національного університету,

м. Хмельницький, Україна.

bryndik@i.ua

<https://orcid.org/0000-0002-5621-2112>

МОБІНГ ЯК СОЦІАЛЬНА ПАТОЛОГІЯ

Постановка проблеми. Попри намагання світової спільноти запобігти соціальним патологіям шляхом нормативно-правового регулювання й інформаційно-просвітницької роботи, нам доводиться констатувати існування низки соціальних хвороб, поміж яких вирізняється мобінг.

Це явище пояснюється як колективний психологічний терор стосовно когось із працівників з боку його керівництва або колег, що здійснюється з метою примусити фахівця звільнити займану посаду. Дослідники мобінгу наголошують, що саме він провокує позивання до суду, фінансові втрати, погіршення морально-психологічного здоров'я людей. Мобінг як психоемоційне насильство, психологічний садизм і сексуальні домагання проявляється в багатьох формах, що потребують нагального вивчення для запобігання таким асоціальним поведінковим проявам у професійному середовищі.

Аналіз актуальних досліджень. Мобінг став предметом досліджень плеяди вітчизняних науковців, серед яких А. Ваніорек, Л. Ваніорек, Р. Здибел, К. Клечек-Баран, Р. Поздзіка, А. Маренич, Н. Мехеда, О. Сердюк, О. Сорока, І. Філіпова (Качмар, 2016).

Психологічні переслідування працівника були об'єктом наукових розвідок таких дослідників, як О. Качмар, Л. Гаращенко, Н. Чередніченко (Марисюк, 2018). Правові аспекти проблеми мобінгу вивчали С. Попов, Д. Новіков, Ю. Железнякова, О. Корабльова, О. Смуk та інші (Ковальова, Божук, 2020).

Мета статті полягає у вивченні соціально-психологічних детермінант, що формують особу кривдника. Наступним завданням постає висвітлення сутності мобінгу як суспільного явища, його аналіз, надання рекомендацій щодо превенції соціальної хвороби.

Методологія та методи дослідження. У процесі вивчення окресленої проблеми нами було використано теоретичні методи: аналіз, синтез, узагальнення, систематизацію.

Виклад основного матеріалу. Перш ніж вивчати сутність мобінгу, варто звернути увагу на соціально-психологічні передумови формування особи кривдника. Як стверджує відомий співак, музикант, учасник суспільних рухів в Україні Пітер Ярроу, насильство серед дорослих починається з дитячих образ, зокрема із цькування, глузування, жорстокості й агресії, адресованої дітям їхніми однолітками та дорослими (Манєвська, 2019). Отже, психологічний булінг, що проявляється через принизливі погляди, образливі рухи тіла, жести, міміку, маніпуляції та шантаж, слугує першою причиною зародження асоціальних поведінкових проявів у майбутнього кривдника. З-поміж детермінант, що закладають у людині насильницькі прояви й агресію, ми вирізняємо педагогічну діяльність, яка може супроводжуватись жорстоким поводженням із дітьми, їх приниженням (побиття, роздягання дитини перед класом як спосіб покарання, висвітлення в колективі недоліків дитини та її сім'ї, ігнорування фізичних потреб дитини). Інколи педагог намагається

утримувати дисципліну у класі шляхом залякування, недоцільних вимог до зовнішнього вигляду дитини, його покращення через підстригання власноруч, зняття прикрас тощо (Демошук, 2020; Бриндіков, 2019).

Не варто забувати про сім'ю як суспільний осередок, що формує світогляд дитини, пояснює форми соціальної поведінки, що проєктуються в подальших взаєминах з оточенням. На жаль, деякі сімейні стосунки супроводжуються домашнім насильством, що виявляється у формі тілесних ушкоджень, у порушенні фізичного та психічного здоров'я, завданні шкоди гідності особи (фізичне насильство); посяганні на статеву недоторканість людини (сексуальне насильство); позбавленні засобів існування, житла, майна (економічне насильство). Нерідко фахівці стикаються із проблемою психологічного насильства, яке передбачає залякування, переслідування, вербальні образи. Такі дії призводять до низки негативних наслідків, як-от агресія, небажання спілкуватись з однолітками, на відміну від спілкування з молодшими за віком, замкненість, страх фізичного контакту, адиктивна та суїцидальна поведінка, насильницькі дії щодо слабших осіб, бажання помсти (Павлиш, 2015).

Ми з'ясували передумови формування особи мопера, який сповнений злості та заздрості через успішність жертви, її гарний зовнішній вигляд (одяг, зачіска, молодий вік), високі когнітивні можливості. Інколи кривдник переслідує свою жертву з нудьги, через особисті (сімейні) невдачі, для розваги, задоволення та самореалізації. Серед обставин, що слугують причинами мобінгу, виокремлюються такі:

- самовпевнена поведінка жертви;
- нова посада жертви;
- невміння жертви залагоджувати конфлікт;
- внутрішня агресія мопера;
- боротьба персоналу за клієнтів;
- кризова ситуація в закладі / установі;
- небажання приймати нових членів колективу;
- відсутність належної уваги керівництва щодо інтриганів і кривдників;

- неповна завантаженість колективу;
- перевантаження окремих працівників (Марисюк, 2018).

Мобінг як насильство у професійному середовищі супроводжується регулярними негативними реакціями стосовно працівників у формі образ, ізоляції, ігнорування, приниження, упередженого ставлення, устанавлення нездійснених дедлайнів для реалізації професійних завдань, приховування корисної інформації, наклепу, поширення пліток, безпідставного забруднення репутації працівника / колективу, фізичного насильства (погрози щодо його вчинення).

О. Качмар у своєму науковому доробку, присвяченому проблемі мобінгу, до вищевказаних форм прояву насильства у професійному середовищі додає посягання на соціальні стосунки (заборона розмовляти із собою, призупинення спілкування); переміщення робочого місця жертви до окремого приміщення (ізоляція); заборона з боку керівництва розмовляти працівникам із жертвою (бойкот); посягання на соціальний авторитет (глузування, плітки, негативна оцінка); підозри / натяки на психічні розлади жертви; глузування із проблем в особистому житті, фізичних вад, через національність, політичні та релігійні переконання; доручення робіт, що принижують честь і гідність людини; сумніви у правильності рішень жертви; постійні вербальні образи (Качмар, 2016).

Фахівці розрізняють сім видів мобінгу (рис. 1), серед яких вирізняються вертикальний і горизонтальний мобінг, босинг, булінг, «сендвіч-мобінг», свідомий і неусвідомлений мобінг.

Вертикальний мобінг – це вид психологічної агресії, що здійснюється у площині «керівник – трудовий колектив», проявляється як колективний тиск на керівника або тиск керівника на підлеглих. Горизонтальний мобінг пояснюється дослідниками як вид психологічної агресії, що відбувається у формі колективного тиску на одного з колег шляхом ігнорування та цькування. «Сендвіч-мобінг» – подвійний мобінг, який проявляється в одночасних утисках працівника з боку

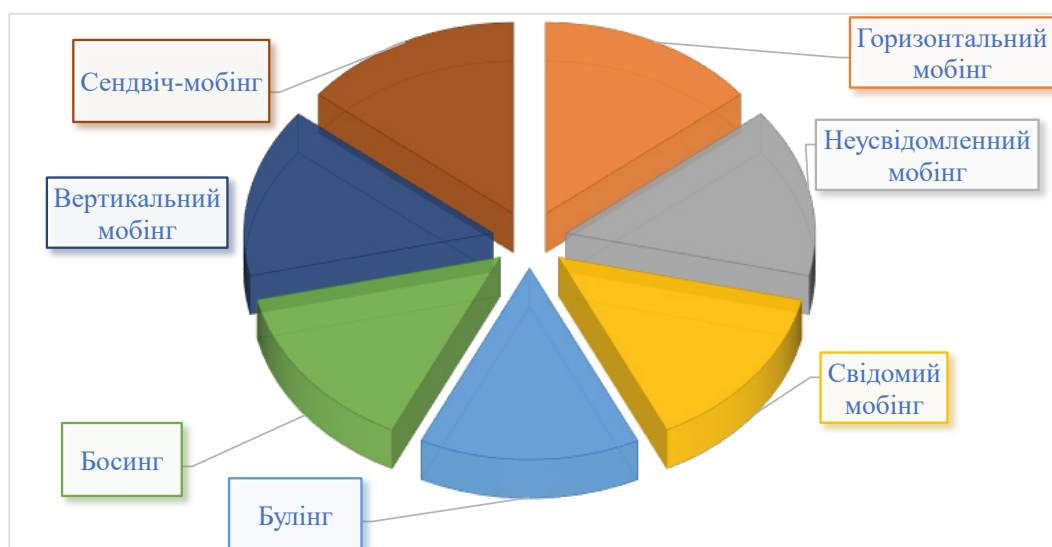


Рис. 1. Види мобінгу

колег і керівника. Босинг – вид психологічної агресії, що полягає у зловживанні керівником владою, постійній несправедливій критиці підлеглого із вказівкою на службову невідповідність. Булінг – образлива поведінка, пов’язана з дисбалансом влади, авторитету або сили. Проявляється у формі вербальних образ, фізичного насильства, а також у формі соціального тиску (вимагає дотримання норм і правил поведінки булера), кіберзалякування (здійснюється через технічні засоби подачі / отримання інформації негативного характеру). У разі свідомого мобінгу людина має чітко сформульовану мету, яка передбачає створення підлеглому / колезі важких умов для подальшого його / її звільнення із займаної посади. Неусвідомлений мобінг пояснюється як нецілеспрямовані дії, що не сприймаються мобером як цькування. Здійснюється неусвідомлений мобінг через постійне роздратування діями колег (Ковальова, Божук, 2020; Чередніченко, 2012).

Мобінг супроводжується деструкцією, що має негативні індивідуальні, соціальні та корпоративні наслідки (Скляренко, 2019; Проблеми та перспективи формування законодавчої та судової практики щодо протидії мобінгу, 2022). У першому випадку ми стикаємось із стресом (відповідна реакція нервової системи на стійкі зовнішні подразники), апатією (відсутність почуттів, емоцій, інтересу,

надмірна стурбованість щодо віртуального / філософського або фізичного життя / світу), депресією (стан, що протікає вкрай важко, супроводжується нервовим виснаженням, негативним ставленням до життя), адиктивною поведінкою (зловживання алкоголем, наркотиками), суїцидальними поведінковими проявами (бажання вкоротити віку) та психічними розладами.

На останніх ми зосередимо окрему увагу, оскільки існує чимала сітка симптомів, що вказують на психічні девіації. До фізичних симптомів належать порушення сну, харчування. Емоційними симптомами виступають тривалий смуток, страх, тривога, надмірна чутливість до запахів, звуків і дотиків. Непослідовність, алогічне мислення, погіршення пам’яті, гіперболізація власних можливостей є когнітивними симптомами. Агресію, зловживання психоактивними речовинами, неспроможність виконувати звичайні функції, соціальну ізоляцію, небажання займатись своєю справою вважають поведінковими симптомами. Симптомами, пов’язаними зі сприйняттям, можуть слугувати відчуття та побачене людиною, чого не відчувають та не бачать інші.

Поширеним психічним розладом вважається залежність, що має такі ознаки:

- поведінкові (суперечки, спізнення / пропускання роботи, уживання психоактивних

речовин під час керування, погіршення сну й апетиту, дратівливість, гнів, тривога, параноя);

– фізичні (втрата ваги, погіршення стану здоров'я, втрата фізичної форми, незвичний подих, запах тіла й одягу, нечітка мова, червоні очі, розширені зіниці, погіршення координації рухів);

– соціальні (раптова відмова від улюбленої роботи, розваг, зміна друзів; проблеми із законом через уживання заборонених речовин, фінансові проблеми).

Варто окреслити соціальні наслідки, які проявляються через невдоволення населення недосконалим трудовим законодавством у сфері протидії мобінгу. Іншим соціальним наслідком вважається поширення мобінгу в Україні через відсутність належних методів його превенції та локалізації. Фіксуються часті випадки знущань над працівниками, що вважаються серед багатьох колег і керівництва нормою.

У корпоративному середовищі мобінг породжує агресивну атмосферу протидії / конкуренції; відбувається жорстока боротьба за увагу роботодавця; деформується мотиваційне поле – зникає ентузіазм та ініціатива у виконанні роботи; знижуються прибутки та збільшуються витрати підприємства (фірми); працівники прогулюють роботу, виконують її формально; відсутня креативність, відбувається ріст безвідповідальності працівників.

Беручи до уваги гостроту проблеми, цілком логічним постає питання щодо врегулювання мобінгу як соціальної патології, зокрема й за допомогою нормативно-правового інструментарію.

Мобінг було законодавчо заборонено у скандинавських країнах ще в минулому столітті: у Данії з 1975 р., у Швеції та Норвегії з 1977 р. У 1993 р. шведським урядом було ухвалено нормативний акт, спрямований на протидію насильству у трудовому колективі (Гаращенко, 2016). Даний закон визначав правову дефініцію мобінгу, яка включає різні форми негативної поведінки працівників, адресовану роботодавцю. Було виокремлено психологічне насильство, домагання, соціальне відчуження та залякування.

У Норвегії законодавство вдосконалено через посередництво внесених змін до Закону про захист робочого середовища (1977 р.). Зазначений нормативний акт містить статтю 12, де наголошено на тому, що працівники не повинні перебувати під впливом негативних психічних і фізичних чинників, переслідуватись або зазнавати інших утисків.

Французьке законодавство теж зазнало трансформацій: у Трудовому кодексі Франції зазначається, що жоден працівник не мусить страждати через психологічний тиск, насильницькі дії, що погіршують умови праці, порушують права, зачіпають честь і гідність особи, перешкоджають професійній діяльності, негативно впливають на фізичне та психічне здоров'я людини.

У Трудовому кодексі Франції існують й інші норми із запобігання психологічному тиску:

– стаття L. 1152–2 забезпечує вжиття роботодавцем усіх необхідних заходів для запобігання знущанням;

– стаття L. 4121–1 закріплює обов'язок роботодавця щодо забезпечення необхідних заходів, спрямованих на безпеку та захист психічного та фізичного здоров'я підлеглих.

Французьке законодавство сприяє захисту та підтримці здоров'я учасників трудового процесу шляхом профілактики професійних ризиків і напруги на робочому місці, проведення інформаційно-просвітницької роботи, навчальних заходів тощо.

У Німеччині окремі нормативно-правові акти теж регулюють питання, що стосуються мобінгу. Чимало німецьких підприємств установлюють правила щодо запобігання мобінгу, намагаються запобігати стресам на робочому місці (Ковальова, Божук, 2020). Варто зазначити, що в Німеччині в 1995 р. було створено Асоціацію з боротьби із психосоціальним стресом і мобінгом. Позиція зазначеної організації така: мобінг – це знущання, конфлікт на робочому місці, який систематично здійснюється прямо або опосередковано.

Італійці розуміють під терміном «мобінг» психологічний тиск, вербальну агресію та

погане ставлення. Італійські суди пояснюють мобінг як протизаконну поведінку, що супроводжується повторюваними образливими діями, переслідуванням працівника, негативним впливом на його психічне та фізичне здоров'я.

В Італії, як і в Німеччині, теж діє асоціація, головна мета якої полягає в боротьбі із психосоціальним стресом і мобінгом. Дана організація сприяє підтримці та координації наукових консультаційних досліджень, публікацій і семінарів, що стосуються проблеми мобінгу. Увага приділяється поінформованості населення щодо симптоматики мобінгу як соціальної патології; фахівцями здійснюються профілактика, догляд, психологічна та фізична реабілітація осіб, постраждалих від мобінгу.

Аналіз українського законодавства вказує на правові здобутки у сфері протидії мобінгу. 2 листопада 2020 р. зареєстровано законопроект № 4306 «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу» (Ковальова, Божук, 2020). У законопроекті пропонується передбачити адміністративну відповідальність за систематичне застосування мобінгу.

Законопроектом передбачено визначення мобінгу як діянь учасників трудових відносин, що полягають у фізичному, психологічному, економічному та кібернасилстві, що вчиняється до працівника організації, установи чи закладу будь-якої форми власності. Законопроект передбачає адміністративну відповідальність за вчинення мобінгу через накладання штрафу від ста до ста п'ятдесяти неоподаткованих мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до сорока годин.

У законопроекті пропонується виокремити такі ознаки мобінгу, як систематичність діянь, наявність сторін, спостерігачів, дії або

бездіяльність кривдника, підпорядкування жертви інтересам мобера, примушування звільнитись із займаної посади; психологічний, фізичний, економічний тиск.

Спеціалісти пропонують доповнити Кодекс законів про працю України положенням про те, що працедавець зобов'язаний здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційно-просвітницьку діяльність, навчальні заходи щодо мобінгу.

Висновки та перспективи подальших досліджень. З огляду на гостроту досліджуваного питання, вважаємо за необхідне впровадити такі заходи: систематичне проведення внутрішнього соціального аудиту для перевірки рівня соціального клімату у трудовому колективі, вчасного виявлення проблемних питань у колективі, оперативного втручання за необхідності. Керівнику варто здійснювати періодичні перевірки з метою контролю забезпечення окремих соціоекономічних показників, невиконання яких може призвести до зародження мобінгу. Необхідно забезпечувати зворотний зв'язок у системі «колега – колега», «керівник – підлеглий» для можливості коригування та вдосконалення системи управління.

Ми пропонуємо проводити інформаційно-просвітницьку та навчальну роботу з метою висвітлення симптомів, окреслення детермінант формування та наслідків соціальної хвороби під назвою «мобінг».

Необхідно приділити увагу детальному вивченню заявленої проблеми, взявши на озброєння зарубіжні та вітчизняні напрацювання, досвід превенції та врегулювання конфліктів у трудовому колективі. Варто розробити фундаментальну нормативно-правову базу, що міститиме дієві законодавчі акти, спрямовані на запобігання та ліквідацію мобінгу.

Література

1. Гаращенко Л. Правове регулювання заборони мобінгу в законодавстві зарубіжних країн. *Юридичний вісник*. 2016. Вип. 3 (40). С. 95–98. URL: <https://jrn1.nau.edu.ua/index.php/UV/article/view/10827> (дата звернення: 30.11.2022).
2. Манєвська І. Світ без насильства. *Основи здоров'я* : науково-методичний журнал. 2019. Вип. 8 (104). С. 32–38.

3. Качмар О. Мобінг як різновид психічного насильства у трудовому колективі. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2016. № 14. С. 58–61.
4. Марисюк К. Мобінг: поняття, суть та питання криміналізації. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія «Юридичні науки»*. 2018. Вип. 17. С. 132–136. DOI: <https://doi.org/10.23939/law2018.889.132>.
5. Демощук М. Вербальна агресія як форма психологічного насильства. *Психолог* : всеукраїнська газета для психологів, учителів, соціальних педагогів. 2020. № 6. С. 8–15. DOI: <https://doi.org/10.35774/app2020.04.035>.
6. Ковальова М., Божук І. Адміністративна відповідальність за мобінг: перспективи внесення змін до законодавства України. *Актуальні проблеми правознавства* : збірник наукових праць. 2020. Вип. 4 (24). С. 35–42. DOI: <https://doi.org/10.35774/app2020.04.035>.
7. Насильство щодо дітей в Україні. Всеукраїнське опитування громадської думки / за заг. ред. С. Павлиш. Київ, 2015. 132 с.
8. Проблеми та перспективи формування законодавчої та судової практики щодо протидії мобінгу. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/12661/MOBING.pdf?sequence=1> (дата звернення: 30.11.2022).
9. Склярєнко Т. Соціально-психологічні особливості жертв насильства. *Соціальний педагог* : всеукраїнська газета для фахівців. 2019. № 9 (657). С. 20–27.
10. Чередніченко Н. Мобінг і булінг у трудовому процесі. *Право і безпека* : науковий журнал. 2012. Вип. 5. С. 283–286.
11. Бриндіков Ю. Шляхи зародження та попередження булінгу. *Соціально-освітні домінанти професійної підготовки фахівців соціальної сфери та інклюзивної освіти* : збірник наукових статей ; Бердянський державний педагогічний університет. Бердянськ, 2019. С. 161–168.

References

1. Harashchenko, L. (2016). Pravove rehulivannia zaborony mobinhu v zakonodavstvi zarubizhnykh krain [Legal regulation of mobbing prohibition in the legislation of foreign countries]. *Yurydychnyi visnyk – Juridical herald*, 3, 95–98. Retrieved from <https://jrn1.nau.edu.ua/index.php/UV/article/view/10827> [in Ukrainian].
2. Manevska, I. (2019). Svit bez nasylstva [A world without violence]. *Naukovo-metodychnyi zhurnal "Osnovy zdorovia" – Scientific and methodical journal "Basics of Health"*, 8 (104), 32–38 [in Ukrainian].
3. Kachmar, O. (2016). Mobinh yak riznovyd psykhichnoho nasylstva u trudovomu kolektyvi [Mobbing as a type of mental violence in the workforce]. *Aktualni problemy filosofii ta sotsiologii – Actual problems of philosophy and sociology*, 14, 58–61. DOI: <https://doi.org/10.23939/law2018.889.132> [in Ukrainian].
4. Marysyuk, K. (2018). Mobinh: poniattia, sut ta pytannia kryminalizatsii [Mobbing: concept, essence and issue of criminalization]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu "Lvivska politekhnika". Serii "Yurydychni nauky" – Herald of the Lviv Polytechnic National University. Series "Juridical sciences"*, 17, 132–136. DOI: <https://doi.org/10.23939/law2018.889.132> [in Ukrainian].
5. Demoshchuk, M. (2020). Verbalna ahresia yak forma psykholohichnoho nasylstva [Verbal aggression as a form of psychological violence]. *Vseukrainska hazeta dlia psykholohiv, uchyteliv, sotsialnykh pedahohiv "Psykholog" – Ukrainian newspaper for psychologists, teachers, social pedagogues "Psycholog"*, 6, 8–15. DOI: <https://doi.org/10.35774/app2020.04.035> [in Ukrainian].
6. Kovaleva, M., & Bozhuk, I. (2020). Administratyvna vidpovidalnist za mobinh: perspektyvy vnesennia zmin do zakonodavstva Ukrainy [Administrative responsibility for mobbing: prospects for amendments to the legislation of Ukraine]. *Zbirnyk naukovykh prats "Aktualni problemy pravoznavstva" – Digest of scientific works "Actual problems of jurisprudence"*, 4 (24), 35–42 DOI: <https://doi.org/10.35774/app2020.04.035> [in Ukrainian].
7. Pavlysh, S. (2015). Nasylstvo shchodo ditei v Ukraini. Vseukrainske opytuvannia hromadskoi dumky [Violence to children in Ukraine. Ukrainian poll of public opinion]. Kyiv [in Ukrainian].
8. Problemy ta perspektyvy formuvannia zakonodavchoi ta sudovoi praktyky shchodo protydii mobinhu [Problems and prospects of the formation of legislative and judicial practice on countering mobbing]. Retrieved from <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/12661/MOBING.pdf?sequence=1> [in Ukrainian].
9. Sklyarenko, T. (2019). Sotsialno-psykholohichni osoblyvosti zhertv nasylstva [Socio-psychological characteristics of victims of violence]. *Vseukrainska hazeta dlia fakhivtsiv "Sotsialnyi pedahoh" – Ukrainian newspaper for specialists "Social educator"*, 9 (657), 20–27 [in Ukrainian].
10. Cherednichenko, N. (2012). Mobinh i bulinh u trudovomu protsesi [Mobbing and bullying in the labor process]. *Naukovi zhurnal "Pravo i bezpeka" – Scientific journal "Law and Security"*, 5, 283–286 [in Ukrainian].
11. Bryndikov, Yu. (2019). Shliakhy zarozhennia ta poperedzhennia bulinhu [Ways of genesis and prevention of bullying]. *Sotsialno-osvitni dominanty profesiinoi pidhotovky fakhivtsiv sotsialnoi sfery ta inkluzyvnoi osvity – Socio-educational dominants of professional training of specialists in the social sphere and inclusive education*. (pp. 161–168). Berdyansk [in Ukrainian].

Бриндіков Ю. Л. Мобінг як соціальна патологія

У статті окреслено мобінг як соціальну патологію, яка супроводжується колективним психологічним терором працівника та призводить до погіршення психічного, фізичного та соціального здоров'я жертви.

Ми досягли поставленої мети, яка передбачала змістовний аналіз сутності мобінгу як соціального явища, висвітлення детермінант його зародження та чинників формування особи кривдника. У дослідженні ми зауважили роботу вчителя / педагога, батьків, від якої залежить соціалізація дитини, її психофізичні характеристики, поведінкові прояви та їх подальша проєкція у взаєминах з оточенням.

Виокремлено сім видів мобінгу: горизонтальний, вертикальний, усвідомлений, неусвідомлений, сендвіч-мобінг, босинг і булінг. Зазначено індивідуальні (стрес, апатія, депресія, адиктивна поведінка, психічні розлади), соціальні (невдоволення населення недосконалим трудовим законодавством щодо протидії мобінгу, поширення соціальної патології в Україні через відсутність її превенції та локалізації) та корпоративні (агресивна конкуренція, відсутність ентузіазму й ініціативи у виконанні роботи, збільшення витрат фірми, відсутність креативності, ріст безвідповідальності працівників) наслідки мобінгу.

Висвітлено напрацювання у вітчизняному та зарубіжному законодавстві, спрямованому на запобігання насильницьким діям у трудовому колективі. Вказано рекомендації фахівців правової сфери стосовно оптимізації Кодексу законів про працю України для запобігання мобінгу. Надано рекомендації щодо превенції та врегулювання конфліктів у трудовому колективі.

Ключові слова: мобінг як соціальна патологія, детермінанти мобінгу, класифікація мобінгу, світове законодавство щодо протидії мобінгу, наслідки мобінгу, шляхи превенції та ліквідації мобінгу.

Bryndikov Yu. L. Mobbing as a social pathology

In the article mobbing was shown as a social pathology, which is accompanied by collective psychological terror of the employee and leads to deterioration of the mental, physical and social health of the victim.

We achieved the set goal, which involved a meaningful analysis of the essence of mobbing as a social phenomenon, highlighting the determinants of its origin and the factors of the formation of the offender's personality. In the study, we observed the work of the teacher/pedagogue, parents, which influence the socialization of the child depends, its psychophysical characteristics, behavioral manifestations and their further projection in relationships with the surrounding.

In the article we identified seven types of mobbing: horizontal, vertical, conscious, unconscious, sandwich mobbing, bossing and bullying. Individual (stress, apathy, depression, addictive behavior, mental disorders), social (dissatisfaction of the population with imperfect labor legislation to combat mobbing, spread of social pathology in Ukraine due to lack of prevention and localization) and corporate (aggressive competition, lack of enthusiasm and initiative in performance of work, increase in company costs, lack of creativity, increasing irresponsibility of employees) consequences of mobbing.

It has been show achievements in domestic and foreign legislation aimed at preventing violent actions in the workforce are highlighted. The recommendations of experts in the legal field regarding the optimization of the Labor Code of Ukraine in order to prevent mobbing are indicated. Recommendations on the prevention and resolution of conflicts in the workforce are provided.

Key words: mobbing social pathology, determinants of mobbing, classification of mobbing, world legislation on countering mobbing, consequences of mobbing, ways of prevention and elimination of mobbing.

